



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Satisfacción del Trabajador en  
la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD)  
del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables  
(MIMP), 2014.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Carmen Victoria Albújar Martínez

**ASESOR:**

Dr. José Muñoz Salazar

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales y Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**LIMA - PERÚ**

**2017**

## **Páginas de Jurado**

.....  
Dr. Rodolfo Talledo Reyes  
Presidente

.....  
Dra. Bertha Silva Narvaste  
Secretario

.....  
Mgtr. Mateo Salazar Avalos  
Vocal

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación lo dedico a mi querida Madre, que desde el cielo bendice mis logros y a mis hijos, a quienes gracias a su apoyo, he logrado alcanzar los objetivos personales propuestos.

### **Agradecimiento**

A todas las personas que me han ayudado de forma incondicional, a la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), por su apoyo en el desarrollo de la presente investigación

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Carmen Victoria Albújar Martínez, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 10292340 respectivamente, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Satisfacción del Trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de abril de 2015

-----

Carmen Victoria Albújar Martínez

DNI N.º 10292340

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Clima Organizacional y Satisfacción del Trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

El estudio del clima organizacional es algo necesario y fundamental para cualquier organización sea esta pública o privada, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones internas; de allí su importancia en cuanto a su estudio, más aún cuando se relaciona con otras importantes variables como lo es la satisfacción del trabajador.

El desarrollo de la investigación consta de VII capítulos:

En el Capítulo I: Introducción, se presenta antecedentes, Fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

En el Capítulo II: Marco Metodológico, se muestra las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el Capítulo III: Resultados

En el Capítulo IV: Discusión

En el Capítulo V: Conclusiones

En el Capítulo VI: Recomendaciones

En el Capítulo VII: Referencias

Espero señores miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su respectiva aprobación.

Lima, setiembre del 2017

## Tabla de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
 I. INTRODUCCION	
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Antecedentes Internacionales	14
1.2. Fundamentos Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3. Justificación	45
1.4. Formulacion del problema	46
1.4.1. Problema general	48
1.4.2. Problemas Específicos	49
1.5. Hipótesis	49
1.5.1. Hipótesis General	49
1.5.2. Hipótesis Específicos	49
1. 6. Objetivos General	49
1.6.1. Objetivos específicos	49
 II. MARCO METODOLOGICO	
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	54
2.3. Metodología	54
2.4. Tipos de estudio	55

2.5. Diseño de investigación	55
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.8. Método de análisis de datos	63
2.9. Aspectos éticos	64
III. RESULTADOS	65
3.1. Análisis descriptivo	66
3.2. Contrastación de hipótesis	71
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
ANEXOS	88
Anexo 1 – Matriz de consistencia	86
Anexo 2: Instrumento	88
Anexo 3: Validación de instrumentos	93
Anexo 4: Base de datos	102



## Lista de tablas

	Página
Tabla 1      Operacionalización de la variable	54
Tabla 2      Distribución de la población, según régimen laboral	56
Tabla 3      Relación de Validadores	58
Tabla 4      Confiabilidad cuestionario clima organizacional	59
Tabla 5      Confiabilidad cuestionario satisfacción del trabajador	59
Tabla 6      Clima organizacional	63
Tabla 7      Satisfacción del Trabajador	64
Tabla 8      Ambiente de trabajo	65
Tabla 9      Labor directiva	66
Tabla 10     Bienestar	67
Tabla 11     Correlación clima organizacional y satisfacción del trabajador	68
Tabla 12     Correlación clima organizacional y ambiente de trabajo	69
Tabla 13     Correlación clima organizacional y labor directiva	70
Tabla 14     Correlación clima organizacional y bienestar	71

## Lista de figuras

	Página
Figura 1	Clima organizacional
Figura 2	Satisfacción del Trabajador
Figura 3	Ambiente de trabajo
Figura 4	Labor directiva
Figura 5	Bienestar

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014, la población constituida por 278 trabajadores en la Dirección General de Población y Desarrollo y el tamaño de la muestra fue de 278 trabajadores; en los cuales se han empleado la variable: Clima Organizacional y Satisfacción del Trabajador

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionario de clima organizacional, el cual estuvo constituido por 44 preguntas, en la escala de Likert (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo), y el cuestionario de satisfacción del trabajador con 21 preguntas en la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo), que brindaron información acerca del Clima organizacional y La Satisfacción del trabajador, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014; habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.663, lo que representó una moderada asociación entre las variables.

*Palabras claves:* Clima Organizacional, Satisfacción del Trabajador

## **Abstract**

The present study was designed to determine the overall relationship between organizational climate and employee satisfaction in the general direction of population and development (DGPD) of the Ministry of Women and Vulnerable Population (MIMP), 2014, the population comprised of 278 workers in the general direction of population and development and the study sample was 278 workers as well; in which they have used variable: Organizational Climate and Worker Satisfaction

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information on a specific period, which was developed to implement the instruments: questionnaire organizational climate, which consisted of 44 questions, on the scale Likert (strongly agree, agree, neither agree nor disagree, disagree, strongly disagree), and worker satisfaction questionnaire with 21 questions on a Likert scale (strongly agree, agree, neither agree nor disagree, disagree, strongly disagree), who provided information about the organizational climate and employee satisfaction through evaluating its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence for claims that: The organizational climate is significantly related to worker satisfaction in the general direction of population and development (DGPD) of the Ministry of Women and Vulnerable Population (MIMP), 2014; having found a Spearman Rho correlation coefficient of 0.663, which represented a moderate association between the variables.

*Keywords:* Organizational Climate, Satisfaction Worker

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes Internacionales

Guevara (2010) realizó la siguiente tesis para obtener el grado de magister en medicina para el trabajo: *Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa petrolera Maturín, Monagas*. Se realizó una investigación de campo, de corte transversal y la muestra estuvo conformada por 72 trabajadores. La mayoría de los individuos era del género masculino, con edades comprendidas entre 30 y 40 años y con más de 5 años de antigüedad laboral. Sobre las técnicas e instrumentos de recolección de datos se utilizó las encuestas de Satisfacción Laboral, la determinación de las variables socio demográficas y laborales así como la evaluación de los índices de Satisfacción Laboral y el Índice Global de Satisfacción.

A las conclusiones que el investigador arribó fueron las siguientes: La empresa tiene una población importante de adultos jóvenes, con experiencia laboral, evidenciando que este medio de producción cuenta con talento humano joven y experimentado, quienes tienen todavía varios años de carrera profesional por cumplir. Por ende, la empresa debería proveer las mejores condiciones para obtener el mayor nivel de satisfacción, a fin de reducir las probabilidades de absentismo y migración hacia otras empresas. Las respuestas aportadas por los grupos estudiados son compatibles con los valores encontrados en los índices de Satisfacción General y Global, lo cual demostró la relación existente entre la percepción que tienen los trabajadores de su trabajo, las características organizativas y las condiciones que están presentes en la empresa para el desempeño de sus funciones. El Índice Global de Satisfacción Laboral evidenció que existen diferencias significativas entre la apreciación de los grupos control y experimental sobre el asunto estudiado, lo cual justifica la implementación de medidas correctivas en la organización del trabajo y la mejora de los programas de Calidad de Vida existentes a través de la gestión de la Gerencia de Recursos Humanos, con el fin de propiciar el aumento del bienestar psíquico social del trabajador, lo cual contribuiría positivamente en la productividad general. El

análisis cualitativo de los datos recolectados, relativo a las experiencias más satisfactorias y las más insatisfactorias de los sujetos de estudio permitió identificar aquellos factores que consideraron influyentes en la definición de una relación de trabajo productiva y acorde con sus expectativas. El grupo experimental calificó como factores de mayor satisfacción en su vida laboral el logro, el reconocimiento, el trabajo mismo y la promoción.

Según el investigador la satisfacción laboral de los empleados se debe a que en la empresa existen trabajadores de diversas edades complementando entre ellos las responsabilidades laborales y apoyándose cuando lo requieren. Por otro lado, sostienen que el reconocimiento y consideración a su trabajo juega un papel importante ya que se siente considerado como persona útil a la empresa, es por ello que las autoridades deben alentarlos a seguir con su trabajo, elogiándolos o reconociéndolos cuando sea necesario a fin de que se sientan motivados y se esfuercen por hacer bien las cosas.

Jaramillo y Gonzales (2010) realizaron la siguiente investigación para obtener el grado de magister en ingeniería industrial: *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda*. El objetivo de la presente investigación fue determinar el índice de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de La Celia Risaralda. A fin de encontrar mecanismos que ayuden a mejorar el desempeño de éstos en cada una de sus labores.

A las conclusiones que los autores llegaron fueron las siguientes: Con base en los resultados se determinó el índice de satisfacción laboral que poseen los empleados de la alcaldía municipal de La Celia Risaralda es 3.144 %; este resultado es positivo a pesar de estar en el límite de la valoración de la percepción; siendo máximo 5 y mínimo 1. El análisis implica la determinación de aquellos factores que afectaron al VPE, los cuales se mencionaran posteriormente. De acuerdo al estudio realizado sobre Valor Percibido por los Empleados el Índice 18 “Momento Laboral” de la Dimensión 6 (Desarrollo Profesional) es la que menos le aporta a la alcaldía de La Celia. El porcentaje de participación es del 44% ya que los empleados ven pocas posibilidades de

ascensos debido a la naturaleza de los cargos y de acuerdo a las políticas allí establecidas. Continuando con el análisis de los Índices y Dimensiones que menos le aportan al VPE se encuentra la dimensión 4 (Red de conexiones) el índice 12 (Posibilidades de ascenso), el porcentaje de participación es de 48%, lo cual es consecuente al índice anterior debido a las formas y posibilidades de ascenso. El Índice 1 (Satisfacción con la remuneración que recibe actualmente) perteneciente a la Dimensión 1 (Salario) lo cual presenta un porcentaje de 54.4%, cabe anotar que una de las preguntas pertenecientes a este Índice es el auxilio de transporte; donde se evidencia un desconocimiento de cuando se debe o no recibir dinero por este concepto. Los empleados del municipio y de las empresas públicas viven todos en la cabecera municipal lo cual no representa una gran distancia para acceder a este subsidio. Una solución a este inconveniente es brindar capacitación respecto a la ley laboral. Con respecto al 2º Índice (Relación con otros trabajos similares) perteneciente a la Dimensión 1 (Salario) presenta un porcentaje de 56%, cabe resaltar que es el único dentro del municipio y este índice se encuentra relacionado con la pregunta ¿en otros empleos que he tenido no me pagaban tan bien como en éste?. En consecuencia las personas no presentan experiencia en otros empleos dando una respuesta negativa afectando este resultado. El último Índice que afecta el resultado a la ecuación final fue el 21 (Ocupacionales) perteneciente a la Dimensión (Dificultades intrínsecas del trabajo) el cual aportó 60.67% para el resultado final, la pregunta que más afectó a este Índice fue la distancia física que tienen los empleados con sus compañeros o superiores, dado que las instalaciones con que cuenta actualmente la alcaldía de La Celia no son las más adecuadas y aptas para el desarrollo de las actividades diarias, la solución a este problema se encuentra planificada con la demolición y reconstrucción del palacio municipal.

Los investigadores refieren que la satisfacción laboral por parte de los empleados es un factor importante para la institución ya que debido a ella se sentirán motivados para realizar sus actividades con eficiencia y voluntad. Asimismo, mejorarán sus relaciones personales con los demás integrantes de la institución y ello favorecerá el desarrollo institucional.



Hernández y Fernández (2011) realizaron la siguiente investigación para optar el grado de Magister en Administración: *Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica*. El objetivo de la presente investigación fue crear un instrumento de medición de clima organizacional para una empresa farmacéutica, que permita diagnosticar las percepciones y sentimientos que tienen los trabajadores sobre las estructuras, procesos y condiciones de su medio laboral. La presente investigación es de carácter cualitativo, ya que su objetivo es captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su contexto laboral. El presente estudio está compuesto por una muestra piloto de 71 colaboradores de la empresa farmacéutica. Se entiende por colaboradores. La muestra estuvo representada por 71 empleados.

A las conclusiones a las que arribaron los investigadores fueron las siguientes: El recurso humano es el capital empresarial más valioso, ya que es el que posee y desarrolla el know how organizacional; por esta razón se hace imperativo realizar mediciones de clima laboral al interior de las Empresas, ya que estas nos permiten conocer las percepciones de los colaboradores sobre su entorno y realizar intervenciones tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, etc., intervenciones que apuntan finalmente al cumplimiento del plan estratégico de la Organización. La medición de clima laboral hace que las empresas conozcan las percepciones de los empleados acerca de las variables que más inciden en su comportamiento, lo que se refleja en su desempeño, es decir que permite saber cómo esas percepciones y/o representaciones hacen que los individuos se comporten o reaccionen de una determinada manera. Una vez definidos por la alta gerencia las dimensiones a medir, se hace necesario precisar factores, sub-factores y operacionalización de cada uno de ellos, con el fin de crear preguntas idóneas que busquen medir lo que se pretende. Posterior a este proceso es preciso continuar con la creación de un abanico de preguntas, que deben ser puestas a evaluación por un panel de

expertos, que logren evaluar la pertinencia y construcción de las mismas, buscando que las preguntas midan lo que pretenden.

Es importante que las instituciones conozcan en forma periódica cómo va el clima organizacional al interior de la institución la cual dirige, para ello puede aplicar algunos instrumentos que le proporcionen indicadores claros y precisos de cómo se sienten los empleados dentro de la institución a la cual prestan servicios. Esta evaluación se realiza con la finalidad de detectar problemas y darle soluciones en forma oportuna.

### **1.1.2. Antecedentes Nacionales**

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) realizaron la siguiente investigación para obtener el grado de magister en administración estratégica de empresas: *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. El objetivo general de la investigación es aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos.

A las conclusiones que los investigadores arribaron fueron las siguientes: Los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría. No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. Esto podría deberse a que, en general, ellas tienen marcos comunes como son: (a) la municipalidad distrital tiene con estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, (b) la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales es la misma, y (c) tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad (Lima Metropolitana y Callao). Respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los

trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido. Por otro lado, los trabajadores de la municipalidad A reportaron un menor porcentaje en su satisfacción por el factor Reconocimiento Personal y/o Social, y esto podría deberse a que en esta municipalidad, los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros o jefes. Esto estaría indicando un área de posible mejoramiento.

Los investigadores afirman que la satisfacción laboral juega un papel preponderante en el desarrollo de una institución. Las entidades que cuentan con personal debidamente motivado, valorado, escuchado y tomado en cuenta con mayor facilidad irán logrando cada uno de sus objetivos y alcanzarán las metas establecidas.

Valqui (2013) realizó la siguiente investigación para optar el grado de Magister en Gestión Pública: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*. El objetivo de la siguiente investigación fue determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario, año 2013. La población lo conforma 170 trabajadores entre personal nombrado decreto legislativo 276 y Contrato de administración de servicios (CAS) del Instituto Nacional Penitenciario. La muestra es probabilística de tipo aleatorio simple y considera a 119 trabajadores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario que laboran en el año 2013.

A las conclusiones que arribó fueron las siguientes: Se determinó que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario, año 2013, comprobándose que existe correlación positiva media. Se determinó que la Autorrealización se relaciona con el desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario, en el año 2013, comprobándose que existe correlación positiva media. Se determinó que el Involucramiento Laboral se relaciona con el desempeño laboral de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario, en el año 2013, comprobándose que existe correlación positiva baja. Se determinó que la Supervisión se relaciona con el

Desempeño laboral de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario, en el año 2013, comprobándose que existe correlación positiva media. Se determinó que la Comunicación se relaciona con el Desempeño laboral de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario, en el año 2013, comprobándose que existe correlación positiva media entre la Comunicación como componente del clima organizacional y el desempeño laboral.

El autor refiere que el Clima Organizacional se encuentra relacionado directamente con el desempeño laboral de los trabajadores. Puesto que los trabajadores realizarán un trabajo efectivo y eficiente si cuentan con un ambiente de armonía y buenas relaciones. Es importante que las autoridades promuevan el dialogo abierto y eviten las barreras de comunicación que lo único que generan es malestar y malos entendidos.

Sotomayor (2012) realizó la siguiente investigación para optar el grado de Magister en Planeación Estratégica: *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua*, el propósito del mismo, consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio de Clima Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una alta relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. Resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Las conclusiones a las que arribó la investigadora fueron las siguientes: De los resultados del diagnóstico elaborado, y de la aprobación de las hipótesis concluimos respecto a la hipótesis general “Los empleados de una empresa industrial del Departamento de la Libertad, están comprometidos con su

Organización” que el personal encuestado en la organización del caso ilustrativo, cumple con los principales fundamentos expuestos en el capítulo 2.3, respecto al Compromiso Organizacional, páginas del 13 al 16, tales como la identificación, participación y lealtad del empleado hacia la empresa. La organización ha alcanzado una cultura en que más del 85% del personal se identifica con la misión, visión y valores de la empresa; conoce y se preocupa por sus metas de trabajo y mantiene una retroalimentación sistemática respecto a localidad de su trabajo; también esta empresa ha impulsado las relaciones interpersonales de los empleados para establecer un sentido de comunidad y además el personal considera que si “cumplen con la misión y visión” de la empresa, tendrán estabilidad dentro de una organización. El alto grado de compromiso organizacional alcanzado parece que está directamente relacionado con la filosofía de la Calidad Total implementado en la empresa, ya que dicho resultado obedece a las diferentes medidas o acciones tomadas por la empresa, tales como: una Gerencia más participativa, organización de equipos de mejora, formación de los empleados, promoción de valores, desarrollo profesional, participación en la toma de decisiones, etc.

El investigador afirma que hay una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es por ello la importancia de conservar dentro de una institución un clima laboral de armonía, buenas relaciones a fin de que los empleados se sientan a gusto en su centro de trabajo y tengan la posibilidad de demostrar aquello que son capaces de hacer.

## **1.2 Fundamentos Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1. Bases teóricas de la variable clima organizacional**

Según el Ministerio de Salud (2009) refiere que se define al Clima Organizacional como:

Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las

diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (p.16)

El término clima organizacional, ha cobrado mayor importancia en estos tiempos, debido que muchos aspectos de la productividad tienen que ver directamente con el mejoramiento del mismo; con el transcurrir de los años su interpretación ha tenido el aporte de diversos investigadores, entre ellos citaremos:

Al respecto, Rojas (2010) precisa que:

El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver con el clima. (p.2).

Robbins (2000), quien respecto al Clima Organizacional, indica:

Es la percepción por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente. Es decir, la forma en que seleccionamos, organizamos e interpretamos la entrada sensorial para lograr la comprensión de nuestro entorno (pp.9-10).

Los autores expresan concretamente que el clima institucional es un conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodean a la persona en su trabajo; es decir el entorno de trabajo que rodea a la persona influye en su productividad, la misma que si se quiere ver incrementada, tendrá que mejorarse dichas condiciones que favorezcan hacia un mejor clima.

Es muy importante establecer o medir el clima en una institución, puesto que esta se refleja en las percepciones sensoriales del individuo, determinando la

comprensión de su entorno y contribuyendo o desfavoreciendo su productividad en el trabajo.

## Clima laboral

Mike (2009) refiere lo siguiente:

El clima laboral es conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodean a la persona en su trabajo. El Clima es el "carácter" de una compañía. Es necesario identificar a las personas en la organización cuyas actitudes son importantes.

Estudiar a las personas y determinar cuáles son sus objetivos, tácticas y puntos ciegos. Revisar la historia de la compañía y prestar especial atención a las carreras de sus líderes. Es indispensable entregar toda la imagen con la idea de establecer denominadores comunes en lugar de agregar todas las partes para obtener una suma de ellos. (p.2).

El clima laboral viene a ser la gama de condiciones que permiten que la vida dentro de la institución sea más llevadera. Es importante que la empresa considere como líderes a las personas que son positivas y puedan a través de su ejemplo y compromiso poder motivar a los demás empleados para realizar las cosas correctamente en beneficio de la institución.

### Factores que intervienen en el clima organizacional

Existen diversos factores que se pueden asociar a los niveles de clima organizacional que puedan existir en una institución, al respecto Álvarez (2010), refiere que:

**Liderazgo.** Es la relación que existe entre jefes y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral.

**Relaciones.** Son las relaciones que se originan entre el personal. Lo ideal sería que la empresa o negocio, fuera un lugar en donde cada empleado desarrollara las actividades que más disfruta hacer, y por lo cual obtiene una remuneración.

**Compromiso.** Es la lealtad que sienten los empleados hacia la empresa y que en muchas ocasiones está determinado por la percepción del compromiso que la empresa tiene para con sus empleados.



**Organización.** Son los elementos que le dan estructura a la empresa, por ejemplo: los puestos, las políticas, los procedimientos, los manuales de operación, etcétera.

**Reconocimiento.** El reconocer el trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambiente laboral, aunque muchas veces este factor es olvidado.

**Remuneraciones.** En la actualidad muchas compañías están optando por esquemas compensación dinámica en donde se premie de alguna forma el esfuerzo. Podría creerse que esto solo puede aplicarse a los departamentos de ventas, sin embargo puede ser aplicado a cualquier departamento o empresa.

**Igualdad.** Ante la ley, todos somos iguales sin distinción de sexo, raza o edad. Esto no significa que se deba dar el mismo trato a todo mundo, y lo que es más, no todas las personas reaccionan de la misma manera a los mismos estímulos. (pp. 17-20).

El autor en consulta afirma que existe una gama de factores que intervienen en el clima organizacional y estos son: liderazgo, relaciones interpersonales, compromiso real, capacidad organizativa, reconocimiento al esfuerzo de cada uno de los trabajadores, remuneraciones de acuerdo al esfuerzo e igualdad ante la ley.

### **Tipos de clima organizacional**

En cuanto a los tipos de clima organizacional, existen diversos tipos, dependiendo de los autores que aborden el tema, al respecto, Atoyo (2011), refiere que:

El clima organizacional puede dividirse en dos grandes tipos: clima autoritario y clima participativo.

**El clima autoritario** puede subdividirse a su vez en:

**Autoritario explotador:** se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

**Autoritarismo paternalista:** se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

**El clima participativo** se subdivide en:

**Consultivo:** se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación.

**Participación en grupo:** en éste existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical – horizontal – ascendente – descendente. (pp.45-48).

El autor en consulta afirma que los tipos de clima organizacional son los siguientes: El clima autoritario que a su vez se encuentra dividido en el clima autoritario explotador y el autoritario paternalista, en la cual se usan recompensas y castigos. Y el clima participativo el cual se subdivide en consultivo, el cual se caracteriza por la confianza y la participación en grupo en la cual existe confianza de la dirección hacia los subordinados.

### **Características del clima organizacional**

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar sus características, al respecto Goncalvez (2007), indica las siguientes:

El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. (p.30).

El autor afirma que es importante conocer las características que posee el clima organizacional. Este repercute en la conducta de los empleados y los lleva a adoptar ciertas conductas. Se mantienen en el tiempo y son asumidos por el personal nuevo. El clima organizacional varía de empresa a empresa o de institución a institución.

### **Funciones del clima organizacional**

Al respecto de las funciones del clima organizacional Goncalvez (2007) refiere las siguientes:

**Desvinculación:** Lograr que un grupo que actúa mecánicamente; un conjunto de personas que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.

**Obstaculización:** Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, se vuelvan útiles.

**Espíritu:** Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

**Intimidad:** Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

**Alejamiento:** Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

**Énfasis en la producción:** Hace énfasis al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

**Empuje:** Es el comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo.

**Consideración:** Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos...

**Estructura:** Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay.

**Responsabilidad:** El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

**Recompensa:** La sensación de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

**Riesgo:** El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

**Cordialidad:** El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo.

**Apoyo:** La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

**Normas:** La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

**Formalización:** El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición

**Conflicto:** La sensación de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

**Identidad:** El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo.

**Conflicto e inconsecuencia:** El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.

**Selección basada en capacidad y desempeño:** El nivel en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.

**Tolerancia a los errores:** La importancia con que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje.

**Adecuación de la planeación.** El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo. (pp. 36-37.).

Las funciones del clima organizacional son el compromiso que asumen los trabajadores, eliminar los obstáculos, poseer espíritu de trabajo, se sepan relacionar con sus compañeros, tener cercanía con el personal administrativo, buscar elevar la productividad, motivarlos constantemente, ser responsable, otorgar recompensas por el trabajo que realizan, ser cordial y amable, apoyar en el trabajo, respetar las normas, ser formales, superar los conflictos, tener identidad, tener capacidad de desempeño, tener tolerancia al error y realizar una planeación que vaya de acorde a la realidad.

### **Consecuencias del Clima Organizacional**

Indudablemente que claramente está establecido que niveles adecuados o inadecuados de clima institucional, pueden favorecer o desfavorecer la productividad en toda organización, sea esta pública o privada, al respecto MINSA (2009) refiere lo siguiente:

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. Entre las consecuencias negativas podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación,

ausentismo, poca innovación, baja productividad etc. En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales de acuerdo a como este se vea afectado o beneficiado. El clima organizacional, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Un adecuado clima organizacional, fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos. (p.34)

El autor precisa claramente que clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización, favoreciendo o desfavoreciendo en consecuencia la productividad de la misma. Es por ello que las autoridades institucionales deben considerar estrategias que ayuden a conservar un clima organizacional favorable el cual se encuentre impregnado por consideración y buena voluntad.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Para la presente investigación se tomará en cuenta las siguientes dimensiones.

#### **Dimensión 1: Potencial humano**

MINSA (2009) al respecto afirma lo siguiente:

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos. (p.17)

El potencial humano es esencial dentro del desarrollo de una organización, puesto que gracias a su colaboración y empeño se podrán ir alcanzando los objetivos hasta alcanzar las metas. Las autoridades deben esforzarse por

conservar satisfechos y debidamente motivados a su personal ya que constituyen la herramienta principal dentro del trabajo.

### **Características del potencial humano**

MINSA (2009) al respecto refiere que las características del potencial humano son: "Liderazgo, innovación, recompensa y confort." (p.17). El autor en consulta afirma que las características del potencial humano son el liderazgo que ejerce el líder, la innovación constante ya que permite realizar mejoras o brindar novedades, las recompensas las cuales consiste en reconocer el esfuerzo que se pone para realizar cada una de las acciones, la recompensa que reciben los trabajadores como fruto de su esfuerzo y el confort que le otorga la institución por el apoyo realizado.

### **Dimensión 2: Diseño Organizacional**

MINSA (2009) al respecto afirma lo siguiente:

Las organizaciones son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización. (p.17)

El clima organizacional, según el autor en consulta, se refiere a cada una de las actividades programadas las cuales se encuentran concatenadas unas con otras y a su vez se encuentran debidamente coordinadas por uno o un grupo de trabajadores. Es importante que dentro de una institución se tome en cuenta la coordinación de esfuerzos, el tener un objetivo común, la división del trabajo y la jerarquía de autoridad para que la empresa o institución marche adecuadamente.

### **Características del diseño organizacional**

MINSA (2009) al respecto sostiene lo siguiente: “Las características del diseño organizacional son las siguientes: “Estructura, toma decisiones, comunicación organizacional, y remuneración.” (p.17) El autor en consulta refiere que las características del diseño organizacional son las siguientes: Estructura organizativa, la toma de decisiones oportunas, la comunicación organizacional y la remuneración en forma periódica y oportuna.

### **Dimensión 3: Cultura Organizacional**

MINSA (2009) al respecto sostiene lo siguiente:

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio. (pp. 17-18)

El autor en consulta afirma que la cultura organizacional se da gracias a cada una de las personas que forman parte de la organización, las cuales se encuentran debidamente comprometidas con cada uno de los objetivos y metas institucionales. Es necesario que dentro de una institución los empleados sumen esfuerzos por alcanzar cada uno de los objetivos los cuales harán posible el cumplimiento de las metas.

### **Características de cultura organizacional**

MINSA (2009) al respecto afirma que: “Las características de la cultura organizacional son las siguientes: “Identidad, Conflicto, Cooperación y



Motivación.” (p.18). El autor afirma que las características de la cultura organizacional son la identidad que siente cada uno de los empleados por la empresa, el conflicto que de ser tomado como una oportunidad de aprendizaje, la cooperación, en la cual todos se apoyan y la motivación la cual deberá ser en forma permanente.

## **Bases Teóricas de la Variable Satisfacción del trabajador**

### **Concepto de satisfacción del trabajador**

Al respecto el Ministerio de Salud (2009), refiere que: “la satisfacción del trabajador es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.16)

En este orden de ideas, la actitud del trabajador, basada en las creencias y los valores, que tiene sobre el trabajo que desarrolla

Camacero (2008) al respecto sostiene que:

La satisfacción del trabajador en su trabajo o laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario, lo que involucra un ambiente de trabajo adecuado, labor directiva clara y lo que contribuya a su bienestar. (pp. 75-76)

Aguado (1988, citado en Camacero, 2008) sostiene que:

La satisfacción laboral está basada en la satisfacción de las necesidades como consecuencia del ámbito y factores laborales y siempre estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales y lo describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales. (p.54)

Los autores en consulta afirman que la satisfacción laboral son sentimientos, los cuales se reflejan en acciones o situaciones que se presenten. Los empleados deben sentir que son tomados en cuenta y valorados como personas y como trabajadores respetando cada uno de sus derechos. Es importante motivarlos constantemente para que su rendimiento sea óptimo y con calidad.

### **Factores que determinan la satisfacción laboral**

Atalaya (2009) afirma que: “Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.” (p.3)

Según el autor existen determinantes que permiten tener una satisfacción laboral personal. Estos son el sentirse bien en el puesto que ocupa, tener los conocimientos necesarios para ejercer eficientemente la labor que le encomiendan, las recompensas y estímulos laborales, el buen trato, clima adecuado y las relaciones interpersonales entre cada uno de los integrantes de la institución.

### **Comportamiento organizacional**

Atalaya, (2009) al respecto manifiesta que:

Pocos temas han atraído tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la satisfacción y productividad. La pregunta habitual es si los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos. Se entiende la productividad como la medida de qué tan bien funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella. En las décadas de 1950 y 1960 hubo una serie de análisis que abarcaron docenas de estudios realizados para establecer la relación entre satisfacción y productividad. Estos análisis no encontraron una relación consistente. Sin embargo, en la década de 1990, aunque los estudios distan mucho de ser claros, sí se pueden obtener algunos datos de la evidencia existente. (p.4)

Según el autor en consulta, la satisfacción tiene que ver con la productividad. Si un empleado se encuentra satisfecho o cómodo con su puesto de trabajo, pues realiza un trabajo óptimo por consiguiente tendrá una buena productividad y ello llevará a la institución al logro de sus objetivos institucionales.

### **Insatisfacción de los empleados**

Cantera (2010) refiere que los empleados expresan su insatisfacción de diferentes maneras. Entre ellas encontramos:

**Abandono:** La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.

**Expresión:** La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.

**Lealtad:** Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.

**Negligencia:** Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores.

La conducta de abandono y negligencia abarca las variables Rendimiento: productividad, ausentismo y rotación.

El autor refiere que cuando los empleados se sienten insatisfechos existe abandono de sus responsabilidades, conductas inadecuadas, búsqueda de nuevas posibilidades laborales, negligencia por descuido y desmotivación y bajo rendimiento laboral. Es por ello la importancia de brindar atención, buenos tratos y motivación continua a cada uno de los empleados para que puedan realizar su trabajo en forma eficiente.

### **Enfoques de la satisfacción laboral**

García (2010) sostiene que actualmente, se reconoce la existencia de tres enfoques fundamentales dirigidos a solucionar la insatisfacción.

**El primer enfoque:** consiste en realizar ajustes en las condiciones de trabajo, la supervisión, la compensación y el diseño del puesto; de tal forma que estas se adecuen lo máximo posible a las necesidades y exigencias de los trabajadores.

**El segundo enfoque:** consiste en trasladar a los obreros a otro puesto laboral o grupo de trabajo; con el propósito de alcanzar un mayor grado de compatibilidad entre sus particularidades subjetivas y las características de la actividad laboral.

**El tercer enfoque:** consiste en intentar cambiar las apreciaciones y expectativas que tienen los trabajadores con respecto a su labor.  
(p.4)

Según el autor consultado, existen diversos enfoques de la satisfacción laboral siendo los más resaltantes los siguientes: Reajustar las condiciones de trabajo de los empleados facilitándoles condiciones adecuadas para ejercer su

trabajo con responsabilidad, ubicar a los empleados en función a sus condiciones y habilidades y enseñarles a valorar su trabajo.

## **Dimensiones de satisfacción laboral**

El MINSA (2009) refiere los siguientes:

### **Dimensión 1: Ambiente de trabajo**

Abadía (2000) al respecto sostiene que:

El ambiente laboral es un lugar de trabajo saludable el cual debe favorecer las condiciones para realizar un trabajo adecuado. Se debe considerar que los espacios laborales deben prestar las condiciones adecuadas y la seguridad pertinente para las funciones que cada empleado realiza. (p. 19)

Por otra parte, Organización Mundial de la Salud (2010) afirma lo siguiente:

Un lugar de trabajo saludable es aquel en que los trabajadores y el personal colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. Teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas.

Temas de salud y seguridad en el entorno físico de trabajo.

Temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral.

Recursos de salud personal en el lugar de trabajo. (p.11)

autores consultados afirman que cada uno de los ambientes de trabajo debe ser adecuado y reunir las condiciones necesarias para preservar la integridad de los empleados que laboran en la institución. El factor humano es importante por ello es necesario protegerlo y mantenerlos a buen recaudo. Asimismo, las condiciones laborales de una institución deben ser favorables y deben buscar

proteger la integridad de los empleados en todos los aspectos y ambientes de trabajo.

### **Vigilancia del ambiente de trabajo**

Organización Mundial de la Salud (2010) refiere que la vigilancia del ambiente de trabajo debería comprender:

La identificación y evaluación de los factores peligrosos del medio ambiente que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores; la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar situaciones de peligro o riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores; la evaluación de los medios de protección colectiva e individual; la evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes peligrosos, mediante métodos de vigilancia válidos y generalmente aceptados y la evaluación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición. (p.18)

Es necesario identificar las zonas de riesgo dentro de la institución con la finalidad de darlas a conocer a cada empleado y buscar la forma de reducir estas zonas de riesgo para conservar su integridad. Es importante en forma periódica realizar la evaluación de las zonas de riesgo a fin de corregir en forma oportuna desperfectos o deficiencias que se puedan presentar.

### **Dimensión 2: Labor directiva**

Abadía (2000) al respecto afirma que:

Los aspectos de la dirección en las organizaciones son muchos y diversos, pero el ingrediente esencial de cualquier directivo es su habilidad para manejar eficientemente a las personas. El directivo necesita estar habituado al manejo de las habilidades humanas y

sociales, y ser capaz de trabajar con y a través de personas. Detrás de cada acción o informe en una organización hay personas. (p.20)

Los directivos de cada una de las instituciones deben estar atentos observando cada uno de los ambientes laborales y tomando las decisiones y medidas adecuadas cuando se reporte u observe algún peligro o desperfecto dentro de la institución. Cada uno de los ambientes dentro de una entidad deberá estar en correctas condiciones.

### **Responsabilidad de los directivos**

Abadía (2000) al respecto afirma que:

Los directivos tienen la responsabilidad de dirigir. Pero las organizaciones sólo pueden conseguir sus objetivos a través del esfuerzo coordinado de sus miembros. El trabajo de un directivo es conseguir hacer cosas a través de otras personas. Esto implica la gestión efectiva de los recursos humanos. Sin embargo, es siempre importante recordar que lo que se maneja son personas y las personas deben de ser consideradas en términos humanos. A diferencia de los recursos físicos, la organización no posee personas. Las personas aportan sus propias percepciones, sentimientos y actitudes a la organización, sistemas y estilos de dirección, sus deberes y obligaciones y las condiciones bajo las cuales están trabajando. (p.2)

Los directivos dentro de una institución tiene la misión de dirigirla hacia el logro de sus metas trazadas en los tiempos establecidos. Deben considerar a cada uno de sus empleados como profesionales que aportan al desarrollo institucional y ver en ellos aliados para el logro de las metas, brindándoles toda la consideración que requieren y buen trato.

### **Labores de dirección**



Abadía (2000) al respecto afirma lo siguiente:

El conjunto de decisiones y acciones encaminadas a conseguir que se alcance la utilidad de la empresa, a través de las aportaciones de esfuerzos de todas y cada una de las personas, constituye lo que se denomina globalmente dirección de la empresa. En realidad, la dirección se efectúa mediante unas labores que abarcan, según las empresas, diferentes áreas de su organización. Todas las labores de dirección siempre están estrechamente vinculadas entre sí dentro de una organización, e implican el desempeño de unas tareas específicamente directivas, mediante unas relaciones de dependencia de unas tareas con otras. Estas dependencias se suelen también denominar relaciones de jerarquía. (p.19)

Según el autor las labores de los directivos se encuentran en función a las decisiones que ellos tomen para encaminar a la institución al logro de sus objetivos. Debe inmiscuir a todos los agentes que laboran en la problemática institucional para que entre todos asuman el compromiso de sacar adelante a la institución. Los directivos por ser los líderes institucionales tienen que mantener siempre una actitud positiva, y estar a la búsqueda de alternativas de solución que permitan solucionar los problemas de formas pertinentes en beneficio de la institución. Los miembros directivos tienen que ejercer su autoridad con respeto, sin trasgredir o vulnerar los derechos de los demás trabajadores. Deben propender que las relaciones sociales al interior de la institución sean favorables.

### **La función directiva**

Asociación Española de Directivos (2004) al respecto afirma que:

En toda organización se dan dos tipos de actividades: las programadas o de mera ejecución y las directivas. Estas últimas son aquellas que suplen todo lo que les falta a las actividades programadas para que los problemas sean resueltos de hecho. La función directiva es la que permite que permanezca en funcionamiento la organización. Su definición y la naturaleza de sus

actividades es compleja y su labor puede recogerse en estas tres áreas de actividad según exista un paradigma u otro de organización: Actividades estratégicas: formulación de los objetivos y metas de la organización, actividades ejecutivas: Especificación y comunicación de las actividades que han de ser realizadas por cada persona para que la organización alcance aquellas metas u objetivos, actividades de liderazgo: Motivación de las personas para que efectivamente desarrollen aquellas actividades. (pp.10-11)

Los directivos tienen funciones que cumplir con la responsabilidad que se requiere, algunas de ellas están encaminadas a las ya programadas y las otras encaminadas a las que se presentan en el diario actuar. En cualquiera de los casos debe realizarlo con la mayor objetividad posible. Los directivos a diario deben tomar decisiones a favor de la institución. Estas decisiones deben ser objetivas y buscar estrategias pertinentes para la solución de las situaciones problemáticas que se presenten.

### **Dimensión 3: Bienestar**

Abadía (2000) al respecto sostiene que:

Bienestar hace alusión al buen estado de personas o colectivos, siendo éste “buen estado” un término completamente relativo, por ejemplo puede considerarse en estado de bienestar a aquél individuo que ha acumulado riquezas a costa del deterioro de su cuerpo o de su mente, debido a que; el rodearse de comodidades y lujos puede ser visto como bienestar. (p.20)

En una institución siempre se debe buscar que cada uno de los empleados, sin importar el área en la cual labora se sienta bien y conforme tanto con el trabajo, condiciones laborales como con el salario que percibe. De ser así el empleado podrá producir en forma adecuada para la empresa.

Por su parte, Oviedo (2010) al respecto sostiene que: “Bienestar laboral es un concepto amplio en el que numerosos factores influyen de modo determinante, según la organización y la persona.” (p.1)

Santander (2013) afirma que:

El bienestar laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. (p.4)

Por su parte, Domínguez (2013) al respecto sostiene que:

El bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias. En las empresas existen diferentes actividades a desempeñar, regularmente son ejecutadas de manera constante, en largos periodos de tiempo. Por lo que el colaborador desgasta y atrofia sus recursos físicos y mentales al pasar de los años. (p.2)

El bienestar laboral está referido a las condiciones que la institución brinda a cada uno de sus empleados. Este debe ser favorable debido a que de ello dependerá la producción de sus empleados. Si los empleados respiran un ambiente de armonía y concordia, su producción será mayor debido a que se sienten motivados para cumplir sus obligaciones y hacerlas con calidad.

### **Objetivos del bienestar laboral**

Moya, Bayona y Torrado (2013) al respecto mencionan:

Mediar los intereses de la empresa y de los trabajadores, potenciar y capacitar a los trabajadores logrando su crecimiento tanto personal como laboral, desarrollar en el trabajador un mayor sentido de

pertenencia, compromiso y motivación hacia la compañía o institución a la que pertenezca, labore o preste un servicio mejorando su calidad de vida, proyectado hacia su familia y entorno. (p.5)

Los objetivos de bienestar laboral tienen que ver con las condiciones laborales que la institución genere para sus trabajadores, las capacitaciones y la identificación con cada uno de los aspectos que posee la entidad. Es importante que las autoridades se esfuercen por brindar a sus empleados un ambiente cálido, de armonía y buen trato en forma permanente.

### **Bienestar Social Laboral y Calidad de Vida**

Aguilar, Cruz y Jiménez (2009) refieren respecto al bienestar social laboral y calidad de vida lo siguiente:

El término calidad de vida en sentido general se entiende como el óptimo de bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, social y espiritual, que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. Incluye, la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida.

Entre las propuestas más elaboradas y conocidas sobre calidad de vida se encuentra la de Desarrollo a Escala Humana (Manfred Max Neef y otros); la cual postula que la calidad de vida depende de la posibilidad que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales. Se identifican como categorías axiológicas a las siguientes necesidades: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, recreación, identidad y libertad. Estas necesidades fundamentales cumplen fines, o categorías existenciales, denominadas, ser, tener, hacer, estar. Lo que permite la satisfacción de cada necesidad fundamental según cada categoría existencial son llamadas satisfactores (pp.24-25)

La satisfacción laboral que presentan cada uno de los empleados tiene que ver con calidad de vida que lleva dentro de la institución. Si se encuentra satisfecho con la labor que realiza, condiciones laborales, horario, salario entonces será un trabajador que tendrá ganas por realizar un trabajo adecuado y ello contribuirá a la mejora de su calidad y condiciones de vida y por consiguiente el crecimiento de la institución a la cual le presta sus servicios.

### **Perspectiva teórica**

**Ambiente de trabajo:** El ambiente laboral es un lugar de trabajo saludable el cual debe favorecer las condiciones para realizar un trabajo adecuado. Se debe considerar que los espacios laborales deben prestar las condiciones adecuadas y la seguridad pertinente para las funciones que cada empleado realiza. (Abadía, 2000, p. 19).

**Bienestar:** Bienestar hace alusión al buen estado de personas o colectivos, siendo éste “buen estado” un término completamente relativo, por ejemplo puede considerarse en estado de bienestar a aquél individuo que ha acumulado riquezas a costa del deterioro de su cuerpo o de su mente, debido a que; el rodearse de comodidades y lujos puede ser visto como bienestar. (Abadía, 2000, p.20).

**Clima organizacional:** Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (MINSAL, 2009, p.16).

**Clima laboral:** El clima laboral es conjunto de condiciones que caracterizan a una situación o circunstancia que rodean a la persona en su trabajo. El Clima es el "carácter" de una compañía. Es necesario identificar a las personas en la organización cuyas actitudes son importantes. Estudiar a las personas y determinar cuáles son sus objetivos, tácticas y puntos ciegos. Revisar la historia de la compañía y prestar especial atención a las carreras de sus líderes. Es

indispensable entregar toda la imagen con la idea de establecer denominadores comunes en lugar de agregar todas las partes para obtener una suma de ellos. (Mike, 2009, p.2).

**Cultura Organizacional:** Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio. (MINSA, 2009, pp. 17-18).

**Diseño Organizacional:** Las organizaciones según Chester I. Bernard, son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización. (MINSA, 2009, p.17).

**Labor directiva:** Los aspectos de la dirección en las organizaciones son muchos y diversos, pero el ingrediente esencial de cualquier directivo es su habilidad para manejar eficientemente a las personas. El directivo necesita estar habituado al manejo de las habilidades humanas y sociales, y ser capaz de trabajar con y a través de personas. Detrás de cada acción o informe en una organización hay personas. (Abadía, 2000, p.20).

**Potencial humano:** Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos. (MINSA, 2009, p.17)

**Satisfacción del trabajador:** La satisfacción del trabajador es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (MINSAL, 2009, p.16).

### **1.3 Justificación y relevancia**

#### **1.3.1 Justificación Práctica**

Toda investigación debe tener un objetivo bien definido, en el cual se debe precisar los beneficios que otorgará el nuevo conocimiento que se adquiere y de esta forma realizar un aporte valioso el cual contribuirá para la realización de futuras investigaciones. La presente investigación se justifica a nivel práctico porque se genera como aporte de esta investigación, la posibilidad que los directivos de la Dirección General de Población y Desarrollo del MIMP, 2014, adopten las acciones para mejorar el clima laboral donde se desenvuelven los trabajadores. En este sentido DGPD y MIMP deben tener en cuenta los resultados obtenidos para la revisión de sus procedimientos internos y la calidad con que se ofrecen los servicios.

Con esta información, las autoridades competentes de este sector, deben adoptar las medidas necesarias para mejorar el clima organizacional, proveerles técnicamente con equipos adecuados y modernos, a fin de que ello redunde en mayor eficiencia y la satisfacción laboral por parte de los trabajadores.

No se han realizado investigaciones en la institución en estudio, que comprendan el clima organizacional a través de sus diferentes dimensiones (Potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional), tal que permita adoptar acciones correctivas o mejoras correspondientes.

Es necesario contribuir en investigaciones que abarquen el campo de administración, a fin fortalecer aquellos aspectos que permitan brindar un mejor servicio y de calidad.

Esta investigación nos brinda indicadores que marcan una problemática en la variable de estudio la cual será muy útil para la toma de decisiones en cuanto a los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección General de



Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población vulnerables (MIMP), 2014

En esta institución, se presenta deficiencias en los niveles de clima organizacional percibido según los trabajadores en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) a través de sus diferentes dimensiones, cómo se produce este evento y en qué medida favorece o no a la capacidad que se tenga para mejorar la percepción de los trabajadores de DGPD.

#### **1. 4 Realidad problemática**

En el mundo actual el clima organizacional juega un papel muy importante en la satisfacción de cada uno de los trabajadores. Ello constituye, un tema de preocupación para las autoridades de los diferentes países. Por ello, este tema es abordado en diversas investigaciones con la finalidad de determinar las causas que la generan, y tomar alternativas de solución acertadas a fin de revertir los problemas que se presentan con referencia a la problemática expuesta.

Castillo y Pedraza (2011) refieren que:

Se estima muy importante diagnosticar el clima organizacional y de esta forma analizar críticamente la situación en la que se encuentra el ambiente laboral que perciben los empleados; así se identifican aspectos que pueden ser mejorados para generar altos niveles de desempeño y al mismo tiempo identificar las áreas clave que retrasan la productividad, reducen la eficacia y puede generar costos inesperados en un futuro. (p.10)

El autor consultado afirma que el clima organizacional de las empresas debe ser la más adecuada posible, por ello, los líderes deben preocuparse por la satisfacción laboral de cada uno de los empleados de la institución. La satisfacción de los empleados juega un papel importante en el desarrollo y crecimiento institucional. Los empleados deben sentirse a gusto con las

actividades que realiza al interior de la organización para que su producción sea adecuada y eficiente.

En el Perú esta problemática continúa, pues diversas instituciones tienen problemas con el clima, debido a lo expuesto es que la satisfacción laboral de los empleados presenta dificultades y ello repercute en sus relaciones interpersonales y desempeño laboral.

El departamento de Lima no es ajeno a esta problemática. En el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), el clima laboral presenta serias dificultades. Es importante realizar un diagnóstico para conocer las condiciones o ambiente laboral en función del comportamiento y desempeño laboral del personal que estará de acuerdo de la percepción que posea el colaborador de estos factores, y esta apreciación personal dependerán de las acciones, actividades, interrelaciones, y otros aspectos que cada trabajador del Ministerio tenga. Por eso, el ambiente laboral representa la interacción de las características personales del personal y las del Ministerio.

Las características en el MIMP producen un determinado clima organizacional que influye en los comportamientos, las motivaciones, etc. de los trabajadores; que a la larga repercute o tiene muchos efectos en la adaptación, la producción, la productividad, la rotación, la satisfacción, etcétera. Por tanto, el ambiente de trabajo es de vital importancia para el buen funcionamiento y prestación de servicios del ministerio. Así, como en una empresa privada, es muy relevante las planificación, la producción, las ventas, etc.; en una entidad pública las actividades relativas al bienestar del personal afectará a toda la institución. Asimismo, se puede afirmar que el clima laboral incide decididamente en la eficacia, en la eficiencia, en la producción y en la productividad; pero, principalmente en la Satisfacción del personal del MIMP.

La satisfacción del trabajador constituye una respuesta emocional positiva al cargo que el empleado desempeña y resulta necesario evaluar si el puesto facilita el cumplimiento de los valores laborales del individuo (Locke, 1984). En el caso

contrario se encuentra la insatisfacción laboral que es una respuesta emocional negativa hacia el cargo, donde se desconoce, se siente frustración o un sentimiento negativo a los valores laborales de uno (Locke, 1976). Asimismo, existen otras reacciones afectivas relacionadas con el puesto de trabajo, tales como: el compromiso organizacional y la implicación en el cargo (Mathieu 1991). Además, la satisfacción laboral también tiene determinadas dimensiones entre las más importantes tenemos: los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción y las tareas que se llevan a cabo (Locke, 1984).

La característica principal que los estudios sobre el clima organizacional y satisfacción del trabajador se realizan en grandes y medianas empresas y en los cargos o puestos directivos en la administración privada. Sin embargo, se adolece de investigaciones en pequeñas organizaciones o unidades productivas y sobre todo en la administración pública, motivo por el cual se realiza este trabajo de investigación, donde se tiene un número mínimo de personas, la presión, el control y las relaciones formales e informales presentan características diferenciales con respecto a las existentes en las grandes organizaciones.

El trabajo que se realizará pretende estudiar la relación entre el clima organizacional y satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014, buscando identificar los factores que lo causan y los efectos que estos tienen a fin de buscar alternativas de solución que permitan corregir el problema.

#### **1.4.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de bienestar de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?

### **1.5 Hipótesis**

#### **1.5.1 Hipótesis General**

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

#### **1.5.2 Hipótesis Específicas**

##### **Hipótesis Específica 1**

La dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

**Hipótesis Específica 2**

La dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

**Hipótesis Específica 3**

La dimensión bienestar de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

**1.6 Objetivos****1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

**1.6.2 Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de bienestar de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Identificación de variables

### **Variable 1 Clima Organizacional**

#### **Definición conceptual**

**Clima Organizacional:** Ministerio de Salud (2009, p.16) define al Clima Organizacional como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo”.

### **Variable 2 Satisfacción del trabajador**

#### **Definición conceptual**

**Satisfacción del Trabajador:** Al respecto el Ministerio de Salud (2009) refiere que es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

#### **Definición operacional**

**Clima Organizacional:** Medición del clima organizacional mediante un cuestionario, en sus dimensiones de: Potencial humano, Diseño organizacional, Cultura organizacional

**Satisfacción del trabajador:** Medición de la Satisfacción del trabajador mediante un cuestionario, en sus dimensiones de: Dimensión Ambiente de Trabajo Dimensión Labor Directiva, Dimensión Bienestar.



## 2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Clima Organizacional y Satisfacción del trabajador*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Ministerio de Salud (2009, p.16), define al Clima Organizacional como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo”.	Medición del clima organizacional mediante un cuestionario, en sus dimensiones de: Potencial humano Diseño organizacional Cultura organizacional	Compañerismo Autorrealización Innovación  Condiciones de trabajo Control  Compromiso organizacional Actitud hacia los directivos Participación en el grupo de trabajo	Ordinal  Aceptable Regular Deteriorado
Satisfacción Del Trabajador	Ministerio de Salud (2009), refiere que es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.	Medición de la Satisfacción laboral mediante un cuestionario, en sus dimensiones de: Dimensión Ambiente de Trabajo Dimensión Labor directiva Dimensión Bienestar	Satisfacción Seguridad Confianza	Ordinal  Alta Media Baja

*Fuente:* Elaboración Propia (2014)

## 2.3 Metodología

El presente trabajo tiene un enfoque de carácter hipotético deductivo.

Según Bernal (2010). Método Hipotético- Deductivo: “ es el conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y buscando refutar o falsear tales hipótesis, para deducir algunas conclusiones que se confronten con los hechos”. (p. 81)

## 2.4 Tipo de investigación

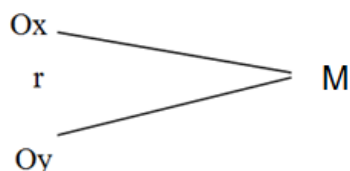
La investigación es de tipo básica con un nivel descriptivo, en vista que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. (Sánchez y Reyes, 1984).

## 2.5 Diseño de estudio

La presente investigación tiene un diseño no experimental, transversal y correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

El diseño es no experimental por que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Es transversal en vista que se trata de un estudio que se realiza en un momento único de tiempo. Es igualmente de nivel correlacional; este diseño obedece al siguiente esquema



Dónde:

Ox= Clima Organizacional

Oy= Satisfacción del Trabajador

r = Coeficiente de Correlación

M= Grupo (Muestra).

## 2.6 Población y muestra

### 2.6.1 Población

La población se encuentra constituida por 278 trabajadores en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población

Vulnerables (MIMP), 2014, los cuales se rigen mediante los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

Tabla 2

*Distribución de la población, según régimen laboral*

<b>Régimen Laboral</b>	<b>Población</b>
Decreto Legislativo N° 276	28
Decreto Legislativo N° 728	41
Decreto Legislativo N° 1057	209
<b>Total</b>	<b>278</b>

*Fuente: Oficina General de Recursos Humanos - MIMP*

## **Muestra**

La muestra es censal al haber aplicado el instrumento a los 278 servidores, que son el total de la población de la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

## **2.7 Técnicas e instrumentos**

### **2.7.1 Técnicas**

**La Encuesta:** Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. También es preciso delimitar el tamaño de la muestra y el procedimiento de elección de los elementos componentes. Mediante la encuesta se entra en contacto con las personas seleccionadas para realizar las entrevistas a través de diversos medios. Personas que pueden responder debido a su situación en el tema objeto de estudio y tienen voluntad de contestar con sinceridad a las preguntas (Paladines, 2012, p.97).

## 2.7.2 Instrumentos

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

Autores: MINSA

Año: 2012

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Esta escala aprecia las características y dimensiones del Clima Organizacional. Evalúa y describe las diferentes dimensiones del Clima Organizacional, como son: Potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional

Población: Trabajadores de la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD).

Número de ítem: 44

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución.

Escala: De Likert

Niveles y rango: Se establecen los siguientes

Niveles	Rango
Deteriorado	40-66
Regular	67-132
Aceptable	133-200

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de satisfacción del trabajador.

Autor: MINSA

Año: 2009

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar la satisfacción laboral de trabajadores

Población: Trabajadores de la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD).

Número de ítem: 21

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo a lo que considere de forma personal

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos son:

Niveles	Rango
Alta	79-105
Media	50-78
Baja	21-49

Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 2.

### **Validez y confiabilidad**

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Tabla 3

*Relación de Validadores*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Mgtr. Carlos E. Ruiz Orbegoso	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Diaz Dumont Jorge	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

### **Confiabilidad**

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, Tamayo (2007), quien define que: “la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el

instrumento es confiable.”. (p. 68) El estadístico utilizado es el alfa de Cronbach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. En este caso la prueba piloto se realizó en 30 participantes.

Tabla 4

*Confiabilidad cuestionario de clima Organizacional*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,898	44

*Fuente: Elaboración Propia (2015)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

Tabla 5

*Confiabilidad cuestionario satisfacción del trabajador*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	21

*Fuente: Elaboración Propia (2015)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

### **Procedimiento de recolección**

La recolección de la información se desarrolló al aplicar los instrumentos: clima organizacional, el cual estuvo constituido por 44 preguntas, en la escala de Likert (muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo), y el cuestionario de satisfacción del trabajador con 21 preguntas en la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo), que brindaron información acerca del Clima organizacional y La Satisfacción del trabajador, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones.

### **2.8 Métodos de análisis de datos**

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 21, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva.

**Rho Spearman:** “El coeficiente de correlación por rangos ( $\rho$ ) es una medida de asociación de dos variables expresadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series”. (Ávila, 2010, p.225).

**Prueba hipótesis:** Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p.129)

**Nivel de Significación:** Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

## **2.9 Aspectos éticos**

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.



### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

*El clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deteriorado	45	16,2
	Regular	180	64,7
	Aceptable	53	19,1
	Total	278	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional (Anexo 2)

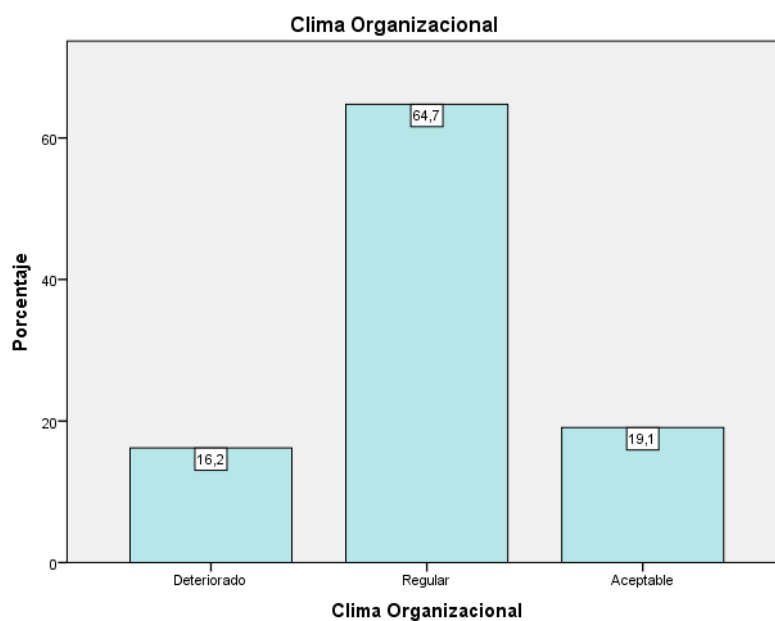


Figura 1. Diagrama de barras del Clima Organizacional.

#### Interpretación

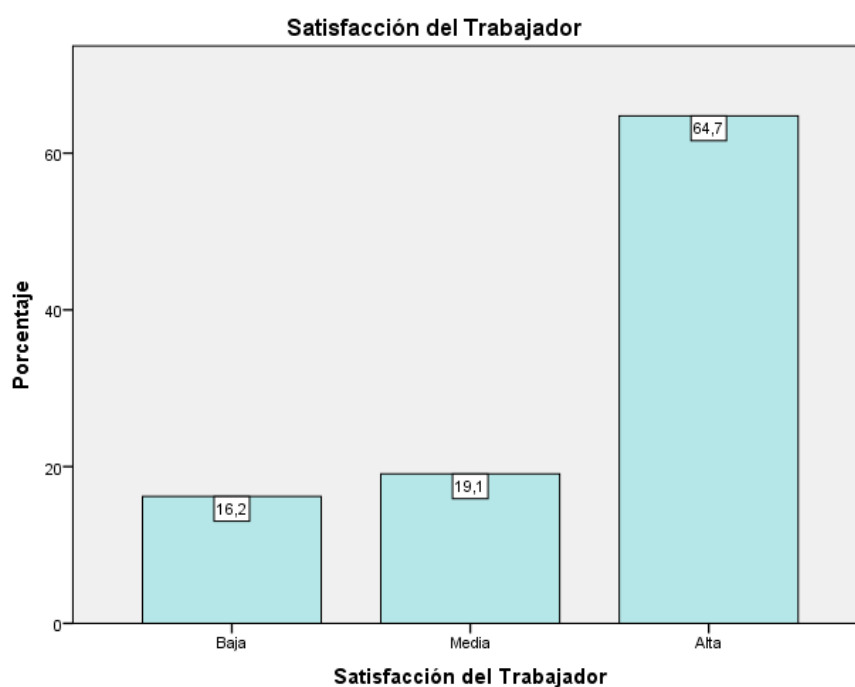
Como se observa en la tabla y figura; el clima organizacional regular representa un 64.7%, el aceptable un 19.1% y el deteriorado un 16.2%.

Tabla 7

*Satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP).*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	45	16,2
	Media	53	19,1
	Alta	180	64,7
	Total	278	100,0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción trabajador (Anexo 2)



*Figura 2. Diagrama de barras de la satisfacción del trabajador.*

#### Interpretación

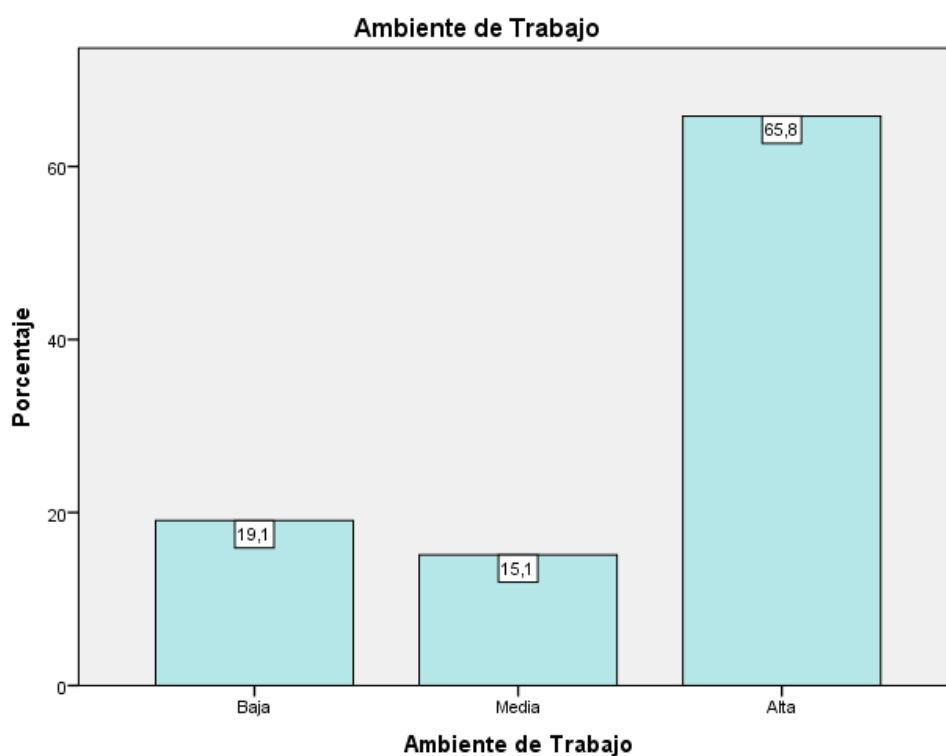
Como se observa en la tabla y figura; la satisfacción del trabajador alta representa un 64.7%, la media un 19.1%, finalmente la baja un 16.2%.

Tabla 8

*Dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	53	19,1
	Media	42	15,1
	Alta	183	65,8
	Total	278	100,0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción trabajador (Anexo 2)



*Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador.*

#### Interpretación

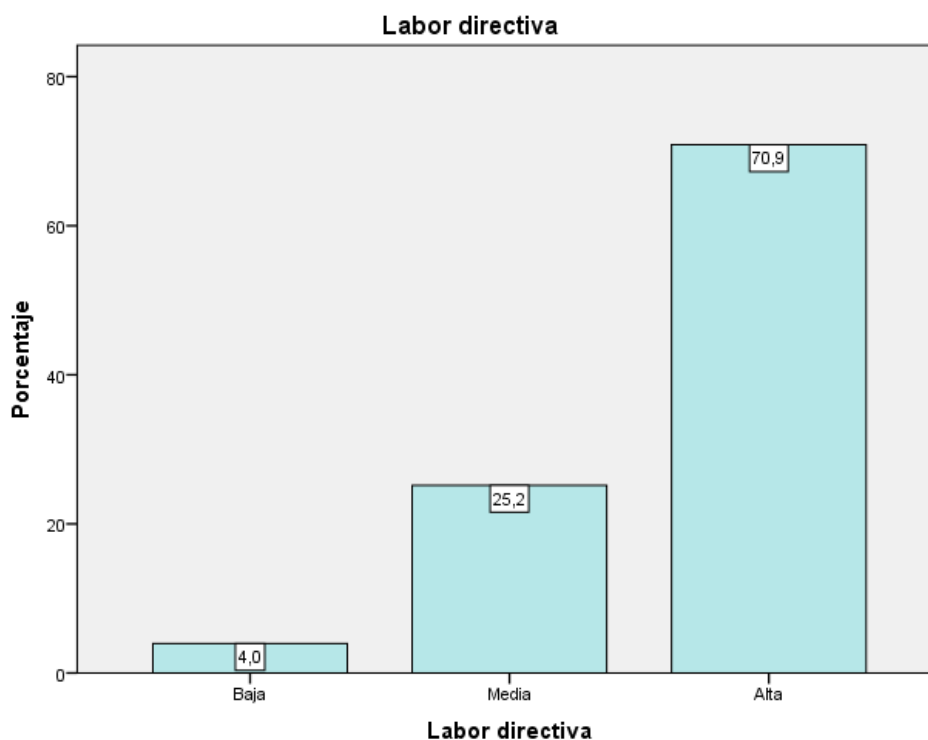
Como se observa en la tabla y figura; dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador en un nivel alta representa un 65.8%, baja 19.1% y media un 15.1%.

Tabla 9

*La dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	11	4,0
	Media	70	25,2
	Alta	197	70,9
	Total	278	100,0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción trabajador (Anexo 2)



*Figura 4.* Diagrama de barras de la dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador.

#### Interpretación

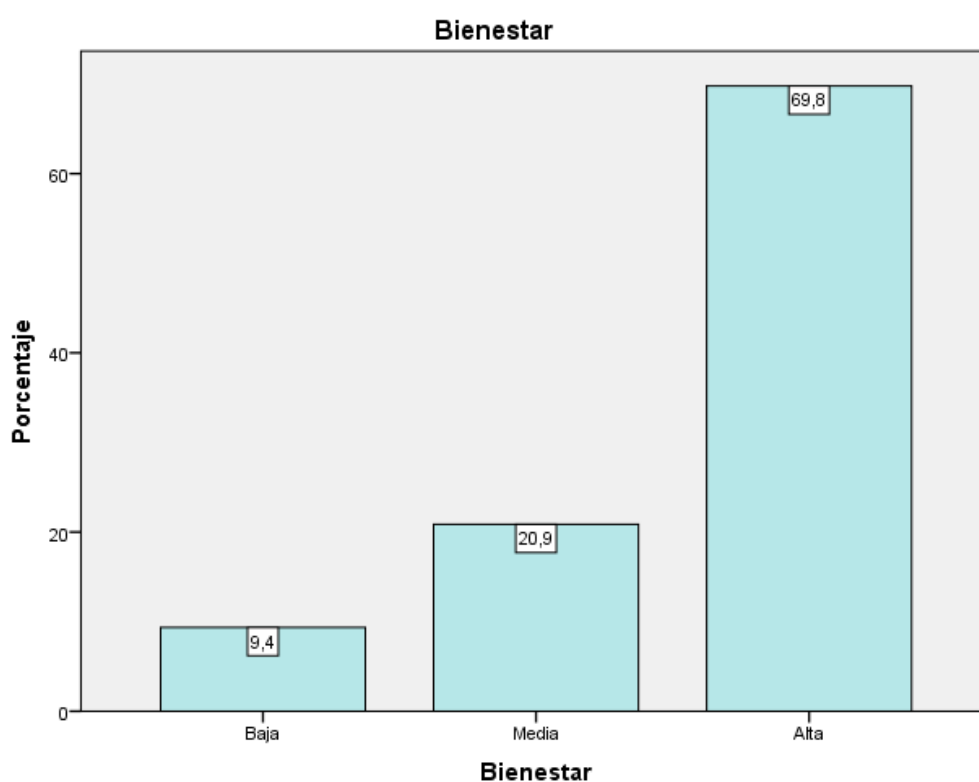
Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de labor directiva de los trabajadores en un nivel alta representa un 70.9%, en un nivel media representa un 25.2%, y baja un 4%.

Tabla 10

*La dimensión de bienestar de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	26	9,4
	Media	58	20,9
	Alta	194	69,8
	Total	278	100,0

Fuente: Cuestionario de Satisfacción trabajador (Anexo 2)



*Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión de bienestar de la satisfacción del trabajador.*

#### Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de bienestar de los trabajadores en un nivel alta representa un 69.8%, en un nivel media representa un 20.9%, y baja un 9.4%.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### 3.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

##### Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

##### Hipótesis Nula.

El clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

Tabla 11

*Correlación clima organizacional y satisfacción del trabajador*

Correlaciones			Clima Organizacional	Satisfacción del Trabajador
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	Satisfacción del Trabajador	Coeficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.663 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, además siendo la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014

### Hipótesis Específica 1

La dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

### Hipótesis Nula

La dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

Tabla 12

*Correlación clima organizacional y ambiente de trabajo*

Correlaciones			Clima Organizacional	Ambiente de Trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	278	278
	Ambiente de Trabajo	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	278	278

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.647 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, además siendo la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.



### Hipótesis Específica 2

La dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

### Hipótesis Nula

La dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

Tabla 13

#### *Correlación clima organizacional y labor directiva*

		Clima Organizacional	Labor directiva
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,603**
		N	,000
	Labor directiva	Coeficiente de correlación	278
		Sig. (bilateral)	,603**
		N	,000

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.603 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, además siendo la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluye que: La dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

### Hipótesis Específica 3

La dimensión bienestar de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

### Hipótesis Nula

La dimensión bienestar de la satisfacción del trabajador no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

Tabla 14

#### *Correlación clima organizacional y bienestar*

		Clima Organizacional	Bienestar
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,601**
		N	,000
	Bienestar	Coeficiente de correlación	278
		Sig. (bilateral)	,601**
		N	278

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de 0.601 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, además siendo la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: La dimensión bienestar de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

## **IV. Discusión**

En cuanto a la hipótesis general, siendo que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.663, indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, demostrándose que existe una asociación entre las variables clima organizacional y satisfacción del trabajador, lo que corrobora lo planteado por Guevara (2010), puesto que se coincide en afirmar que la satisfacción laboral de los empleados se debe a que en la empresa existen trabajadores de diversas edades complementando entre ellos las responsabilidades laborales y apoyándose cuando lo requieren. Por otro lado, sostienen que el reconocimiento y consideración a su trabajo juega un papel importante ya que se siente considerado como persona útil a la empresa, es por ello que las autoridades deben alentarlos a seguir con su trabajo, elogiándolos o reconociéndoles cuando sea necesario a fin de que se sientan motivados y se esfuercen por hacer bien las cosas.

Así mismo respecto a Jaramillo y Gonzales (2010), se coincide en afirmar que la satisfacción laboral por parte de los empleados es un factor importante para la institución ya que debido a ella se sentirán motivados para realizar sus actividades con eficiencia y voluntad. Asimismo, mejorarán sus relaciones personales con los demás integrantes de la institución y ello favorecerá el desarrollo institucional.

Igualmente con Hernández y Fernández (2011), se coincide en afirmar que es importante que las instituciones conozcan en forma periódica cómo va el clima organizacional al interior de la institución la cual dirige, para ello puede aplicar algunos instrumentos que le proporcionen indicadores claros y precisos de cómo se sienten los empleados dentro de la institución a la cual prestan servicios. Esta evaluación se realiza con la finalidad de detectar problemas y darle soluciones en forma oportuna.

La presente investigación corrobora lo planteado por Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), puesto que la satisfacción laboral juega un papel preponderante en el desarrollo de una institución. Las entidades que cuentan con personal

debidamente motivado, valorado, escuchado y tomado en cuenta con mayor facilidad irán logrando cada uno de sus objetivos y alcanzarán las metas establecidas.

Igualmente con Valqui (2013), se coincide en afirmar que el Clima Organizacional se encuentra relacionado directamente con el desempeño laboral de los trabajadores. Puesto que los trabajadores realizarán un trabajo efectivo y eficiente si cuentan con un ambiente de armonía y buenas relaciones. Es importante que las autoridades promuevan el dialogo abierto y eviten las barreras de comunicación que lo único que generan es malestar y malos entendidos.

Finalmente con Sotomayor (2012), se coincide en afirmar que hay una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es por ello la importancia de conservar dentro de una institución un clima laboral de armonía, buenas relaciones a fin de que los empleados se sientan a gusto en su centro de trabajo y tengan la posibilidad de demostrar aquello que son capaces de hacer.

Respecto a la primera hipótesis específica, el resultado de 0.647 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, además siendo la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

Respecto a la segunda hipótesis específica, el resultado de 0.603 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, además siendo la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; concluye que: La dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de

Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

Respecto a la tercera hipótesis específica, el resultado de 0.601 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada, además siendo la significancia bilateral  $p=0.000<0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: La dimensión bienestar de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.

De los hallazgos encontrado se puede indicar que el clima organizacional regular representa un 64.7%, el aceptable un 19.1% y el deteriorado un 16.2%.

Igualmente la satisfacción del trabajador alta representa un 64.7%, la media un 19.1%, finalmente la baja un 16.2%.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** La presente investigación demuestra que la dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP); habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.647, lo que representó una moderada asociación entre las variables.
- Segunda:** Se demuestra que la dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP); habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.603, lo que representó una moderada asociación entre las variables.
- Tercera:** Se demuestra que la dimensión bienestar de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP); habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.601, lo que representó una moderada asociación entre las variables.
- Cuarta:** Finalmente se demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP); habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.663, lo que representó una moderada asociación entre las variables.



## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Habiéndose demostrado la importancia que tiene el clima organizacional, es importante promover un espacio en el que el trabajador se desenvuelva adecuadamente, tal que promueva igualmente en su satisfacción.
- Segunda:** Se sugiere, que la institución brinde oportunidades de desarrollo al trabajador. Por ello la importancia de conocer las áreas de interés de cada trabajador.
- Tercera:** Cuando la institución considere que los objetivos se han cumplido, es importante reconocerlo, y que el trabajador sea parte de ese reconocimiento, tal que contribuya a un mejor clima organizacional.
- Cuarta:** Es importante que la empresa promueva una actividad social o pro-ambiental, además de una buena política, que los empleados trabajen como equipo en pos de un objetivo en que se refleje la parte humana.

## **VII. Referencias bibliográficas**

- Abadía, V. (2000). *Dimensiones de la función directiva*. Recuperado de: <http://webdiis.unizar.es/~jamarro/IEPI/cursosIEPI/transparencias/Ingeniero DirectivoTexto.pdf>
- Aguilar, V., Cruz, D. y Jiménez, D. (2009). *Bienestar social laboral*. Colombia: Landmark
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Álvarez, G. (2010). *Clima organizacional concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. España: (s.e)
- Asociación Española de Directivos (2004). *Decálogo del directivo principios y valores de actuación del directivo para el buen gobierno de la empresa*. Recuperado de: <http://www.ecgi.org/codes/documents/decalogue.pdf>
- Atalaya, P. (2009). *Satisfacción laboral y productividad*. Recuperado de: <http://www.eoi.es/bs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Atoyo, R. (2011). *Desarrollo Organizacional*. Recuperado de: <http://www.sl.net/ramonatoyo/desarrollo-organizacional-8657317>.
- Ávila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Perú: Estudios y Ediciones RA.
- Camacero, R. (2008). *Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20Satisfaccion%20Laboral.htm>.
- Cantera, J. (2010). *Satisfacción laboral: encuesta de evaluación*. Recuperado el de: <http://www.mtas.es/Insht/ntp/vigencia.htm>.
- Castillo, M. y Pedraza, N. (2011). *Clima organizacional de una empresa comercial*. México: (s.e)
- De Vellis G., (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*, México: Trillas.
- Domínguez, C. (2013). *Bienestar Laboral*. Recuperado de: <http://www.codigosdelsr.com/holistica-empresarial-articulos/bienestar-laboral/>

- García, D. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Goncalvez, A. (2007). *Artículo de Internet Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC). Recuperado de: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab /bvirtual/Fulltext/ADLD0000762/C2.pdf>
- Guevara, W. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa petrolera Maturín, Monagas*. (Tesis de Maestría), Universidad experimental de Guayana. Venezuela.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.) México: Mc Graw - Hill.
- Hernández, V. Fernández, M. (2011). *Propuesta de creación de un instrumento e medición de clima organizacional para una industria Farmacéutica*, (Tesis de Maestría) de la Universidad ICESI Santiago de Cali - Colombia.
- Hernández, V. y Fernández, M. (2011). *Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica*. (Tesis de Maestría). Universidad ICESI. Colombia
- Jaramillo, N. y Gonzales, J. (2010). *Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía municipal de la Celia Risaralda*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Pereira: Colombia.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E.A. (1984). *Job satisfaction*. En M. Gruneberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Mathieu, J.E. (1991). *A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 76, 5, 607-618.
- Mike, Ch. (2009). *Clima laboral en las organizaciones*. Recuperado de: <http://www.google.academico.com/trabajos71/clima-laboral-rganizaciones/clima-laboral- organizaciones2.shtml>.

- Ministerio de Salud (2009), *Satisfacción y Desempeño Laboral*. Recuperado de: [http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/teleconferencias/X\\_Teleconf/Satisfaccion-Desempe%C3%B1o.pdf](http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/teleconferencias/X_Teleconf/Satisfaccion-Desempe%C3%B1o.pdf)
- MINSA (2009). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*, Ministerio de Salud del Perú, Recuperado de: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096_DGSP267.pdf)
- Moya, F., Bayona, A., y Torrado, J. (2013). *Bienestar laboral*. Perú: Trillas
- Organización Mundial de la Salud (2010) *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción*. Versión original en inglés, traducido al español en OMS/OPS. Diseño y diagramación Philippos Yiannikouris
- Oviedo, R. (2010). *Bienestar Laboral. Un objetivo actual de primer orden en las organizaciones*. Colombia: (s.e)
- Paladines, L. (2012). *El Proceso de Mercadotecnia y la Gestión de Comercialización de Bienes y Servicios*. Universidad Nacional de Loja Área Jurídica, Social y Administrativa. México; (s.e)
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la Investigación-Estadística aplicada a la Investigación*. Perú: Macro
- Robbins, A. (2000). *Organizational Behavior*. Recuperado de: ([http://books.google.com.pe/books?id=AMvp0ikoEm0C&hl=es&source=gb\\_s\\_book\\_similarbooks](http://books.google.com.pe/books?id=AMvp0ikoEm0C&hl=es&source=gb_s_book_similarbooks) Stodgill
- Rojas, J. (2010). *Clima institucional*. Perú: (s.e)
- Sánchez, L. y Reyes, T. (1984). *Metodología de investigación*. México: (s.e)
- Santander, J. (2013). *Bienestar social*. Venezuela: Punto Rojo.
- Sotomayor, F. (2012). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Moquegua. Perú.
- Tamayo L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Fondo Editorial San Marcos.
- Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*, México: Limusa, Noriega Editores.
- Torres, B. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. UNMSM. (2ª ed.). Perú. Fondo Editorial Universidad Mayor de San Marcos.

Valqui J. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE POBLACIÓN Y DESARROLLO (DGPD) DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIÓN VULNERABLES (MIMP), 2014.**

**Autor: Br. CARMEN VICTORIA ALBÚJAR MARTÍNEZ**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b>  ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b>  Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b>  El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014.	<b>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>
			POTENCIAL HUMANO	Compañerismo Autorrealización Innovación	DEL 1-7 DEL 9-19 DEL 20-21	<b>Aceptable</b>  <b>Regular</b>
			DISEÑO ORGANIZACIONAL	Condiciones de trabajo Control	DEL 22-29 DEL 30-32	<b>Deteriorado</b>
<b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b> ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b>  Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b>  La dimensión de ambiente de trabajo de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014	CULTURA ORGANIZACIONAL	Compromiso organizacional Actitud hacia los directivos Participación en el grupo de trabajo	DEL 33-36 DEL 37-40 DEL 41-44	
			<b>Variable 2: SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>
			Ambiente de Trabajo	Satisfacción	Del (01) al (11)	<b>ALTA</b>  <b>MEDIA</b>  <b>BAJA</b>
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014	La dimensión de labor directiva de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014	Labor directiva	Seguridad	Del (12) al (16)	
			Bienestar	Confianza	Del (17) al (21)	
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de bienestar de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de bienestar de la satisfacción del trabajador en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables	La dimensión bienestar de la satisfacción del trabajador se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014				

	(MIMP), 2014				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL		
<p><b>TIPO: BÁSICO</b></p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo, 2010, p. 8).</p> <p><b>NIVEL: Correlacional</b></p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transeccional, según Hernández. et ál. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Constituido por 278 trabajadores en la Dirección General de Población y Desarrollo (DGPD) del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (MIMP), 2014</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p><b>Censal</b></p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p><b>278 trabajadores</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p>VARIABLE 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>TÉCNICA: ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO</p> <p>AUTOR: MINSA</p> <p>AÑO: 2012</p> <p>MONITOREO: OCTUBRE – DICIEMBRE 2014</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: DIRECCIÓN GENERAL DE POBLACIÓN Y DESARROLLO (DGPD) DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIÓN VULNERABLES (MIMP)</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p> <p>VARIABLE: SATISFACCION TRABAJADOR</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.</p> <p>AUTOR: MINSA</p> <p>AÑO: 2008.</p> <p>MONITOREO: OCTUBRE – DICIEMBRE 2014</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: DIRECCIÓN GENERAL DE POBLACIÓN Y DESARROLLO (DGPD) DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIÓN VULNERABLES (MIMP)</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p><b>Prueba hipótesis</b></p> <p>Para Torres(1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p><b>Nivel de Significancia:</b></p> <p>Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Hernández, et ál.: 2006; 445).</p> <p><b>Rho spearman:</b></p> <p>El coeficiente de correlación de Spearman es una prueba no paramétrica cuando se desea quiere medir la relación entre dos variables y no se cumple el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores (Universidad Los Ángeles de Chimbote, 2013, p.1).</p>		

		FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA	
--	--	-------------------------------------	--

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### CUESTIONARIO

Agradeciendo por anticipado su valioso tiempo, por favor sírvase completar este cuestionario, la información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

#### TABLA DE VALORACION

- 5** Muy de acuerdo  
**4** De acuerdo  
**3** Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  
**2** En desacuerdo  
**1** Muy en desacuerdo

Nro	Dimensión: POTENCIAL HUMANO					
	Indicador: COMPAÑERISMO	valoración				
	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema?					
2	¿Existe un buen nivel de convivencia entre tus compañeros?					
3	¿Existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros?					
4	¿El nivel de comunicación con tus compañeros es fluido?					
5	¿Se lleva Usted bien con sus compañeros?					
6	¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la institución?					
7	¿Cree que Usted y sus compañeros se llevan bien?					
8	¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?					
	Indicador: AUTORREALIZACIÓN	valoración				
	Ítems	1	2	3	4	5
9	¿En esta institución me siento realmente realizado como profesional?					
10	¿En esta institución sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos?					
11	¿Considera usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?					
12	¿Considera usted que se siente realizado en su trabajo?					
13	¿Existe mucha rotación o cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la institución?					
14	¿El puesto que ocupa en la Institución está en relación con la experiencia que usted posee?					
15	¿Su puesto está en relación con su titulación académica?					

16	¿Existen posibilidades reales de ascender en su Institución?					
17	¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su Institución?					
18	¿Considera usted que en su Institución realiza un trabajo útil?					
19	¿Considera usted que en su Institución es posible la promoción laboral por buen rendimiento laboral?					
<b>Indicador: INNOVACION</b>		<b>valoración</b>				
	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	¿En esta institución se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente?					
21	¿Considera usted que en su Institución su jefe o jefes escuchan las opiniones y sugerencias de los docentes?					
<b>Dimension: DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Indicador: CONDICIONES DE TRABAJO</b>		<b>valoración</b>				
	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	¿En el espacio físico del lugar donde trabaja está diseñado adecuadamente?					
23	¿El ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos, olores, humo o similares que incomodan tu trabajo?					
24	¿Considera usted que su trabajo es lo suficientemente variado?					
25	¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?					
26	¿Considera usted que en su Institución existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?					
27	¿Considera usted que en su Institución tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?					
28	¿Considera usted que en su Institución existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?					
29	¿Considera usted que en su Institución existe buena comunicación de abajo a arriba entre subordinados y jefes?					
<b>Indicador: CONTROL</b>		<b>valoración</b>				
	<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30	¿En esta institución el control se utiliza sólo como mecanismo de persecución para reprimir a los supuestos opositores?					
31	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?					
32	¿Considera que tiene Usted un jefe justo?					
<b>Dimension: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Indicador: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		<b>valoración</b>				

	Ítems	1	2	3	4	5
33	¿Cuál cree Ud., que es el grado de compromiso con los objetivos institucionales que muestran los administrativos y docentes de la institución?					
34	¿Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para retirarse del trabajo?					
35	¿Considera usted que tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?					
36	¿Si se alejaría de la institución, extrañaría a sus compañeros de trabajo?					
	<b>Indicador: ACTITUD HACIA LOS DIRECTIVOS</b>	<b>valoración</b>				
	Ítems	1	2	3	4	5
37	¿Es muy agradable comunicarse con los directivos de la institución?					
38	¿La dirección ayuda a propiciar un Clima Institucional agradable?					
39	¿Tiene usted comunicación con su jefe?					
40	¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?					
	<b>Indicador: PARTICIPACIÓN EN EL GRUPO DE TRABAJO</b>	<b>valoración</b>				
	Ítems	1	2	3	4	5
41	¿Cuándo la Dirección organiza grupos de trabajos participo activamente?					
42	¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?					
43	¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?					
44	¿Considera que su jefe es participativo					

Fuente: MINSA (2009).

## INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2 SATISFACCION DEL TRABAJADOR.

### Cuestionario

**INSTRUCCIONES:** Estimado Servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre *Su Satisfacción Laboral*. Le agradecería leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora continua.

Género: \_\_\_\_\_

Área donde labora: \_\_\_\_\_

<b>DIMENSION DE AMBIENTE DE TRABAJO</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
1.- Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí.					
2.- El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3.-En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4.- Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.					
5.-Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
6.-La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7.- En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
8.- Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.					
9.- Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
10.-El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
11.- El nombre y prestigio del Ministerio del Interior es gratificante para mí.					
<b>DIMENSION DE LABOR DIRECTIVA.</b>					
12.-Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
13.-Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					

14.- Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
15.- Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.					
16.- Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
<b>DIMENSION DE BIENESTAR</b>					
17.- Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano..					
18.- Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
19.- La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo					
20.- Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
21.- Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores.					



### ANEXO 3

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>POTENCIAL HUMANO: COMPANERISMO</b>								
1	¿Existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema?	X		X		X		
2	¿Existe un buen nivel de convivencia entre tus compañeros?	X		X		X		
3	¿Existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros?	X		X		X		
4	¿El nivel de comunicación con tus compañeros es fluido?	X		X		X		
5	¿Se lleva Usted bien con sus compañeros?	X		X		X		
6	¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la institución?	X		X		X		
7	¿Cree que Usted y sus compañeros se llevan bien?	X		X		X		
8	¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	X		X		X		
<b>POTENCIAL HUMANO: AUTORREALIZACIÓN</b>								
9	¿En esta institución me siento realmente realizado como profesional?	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En esta institución sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera usted que se siente realizado en su trabajo?	X		X		X		
13	¿Existe mucha rotación o cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la institución?	X		X		X		
14	¿El puesto que ocupa en la Institución está en relación con la experiencia que usted posee?	X		X		X		
15	¿Su puesto está en relación con su titulación académica?	X		X		X		
16	¿Existen posibilidades reales de ascender en su Institución?	X		X		X		
17	¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su Institución?	X		X		X		
18	¿Considera usted que en su institución realiza un trabajo útil?	X		X		X		
19	¿Considera usted que en su institución es posible la promoción laboral por buen rendimiento laboral?	X		X		X		
<b>POTENCIAL HUMANO: INNOVACIÓN</b>								
20	¿En esta institución se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente?	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Considera usted que en su Institución su jefe o jefes escuchan las opiniones y sugerencias de los docentes?	X		X		X		
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL: CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
22	¿En el espacio físico del lugar donde trabaja está diseñado adecuadamente?	Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿El ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos, olores, humo o similares que incomodan tu trabajo?	X		X		X		
24	¿Considera usted que su trabajo es lo suficientemente variado?	X		X		X		
25	¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	X		X		X		
26	¿Considera usted que en su Institución existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?	X		X		X		
27	¿Considera usted que en su institución tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?	X		X		X		
28	¿Considera usted que en su institución existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?	X		X		X		
29	¿Considera usted que en su institución existe buena comunicación de abajo	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL (CUESTIONARIO)**

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
<b>2</b>	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X		X		X		
<b>3</b>	3.-En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
<b>4</b>	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	X		X		X		
<b>5</b>	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo.	X		X		X		
<b>6</b>	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	X		X		X		
<b>7</b>	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	X		X		X		
<b>8</b>	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.	X		X		X		
<b>9</b>	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	X		X		X		
<b>10</b>	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	X		X		X		
<b>11</b>	El nombre y prestigio del HCFAP es gratificante para mí.	X		X		X		
<b>12</b>	<b>DIMENSION DE LABOR DIRECTIVA</b> Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>13</b>	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X		X		X		
<b>14</b>	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	X		X		X		
<b>15</b>	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.	X		X		X		
<b>16</b>	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION DE BIENESTAR</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>17</b>	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano..	X		X		X		

	a arriba entre subordinados y jefes?		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL: CONTROL</b>											
30	¿En esta institución el control se utiliza sólo como mecanismo de persecución para reprimir a los supuestos opositores?		X		X				X			
31	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?		X		X				X			
32	¿Considera que tiene Usted un jefe justo?		X		X				X			
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
33	¿Cuál cree Ud., que es el grado de compromiso con los objetivos institucionales que muestran los administrativos y docentes de la institución?		X		X				X			
34	¿Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para retirarse del trabajo?		X		X				X			
35	¿Considera usted que tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?		X		X				X			
36	¿Si de alejaría de la institución, extrañaría a sus compañeros de trabajo?		X		X				X			
37	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL: ACTITUD HACIA LOS DIRECTIVOS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
38	¿Es muy agradable comunicarse con los directivos de la institución?		X		X				X			
39	¿La dirección ayuda a propiciar un clima institucional agradable?		X		X				X			
40	¿Tiene usted comunicación con su jefe?		X		X				X			
41	¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?		X		X				X			
	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL: PARTICIPACIÓN EN EL GRUPO DE TRABAJO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
42	¿Cuándo la Dirección organiza grupos de trabajos participa activamente?		X		X				X			
43	¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?		X		X				X			
44	¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?		X		X				X			
	Observaciones (precisar si hay suficiencia):		SUFICIENCIA									

18	Mi sueldo o remuneración
19	La institución personal, interrel
20	Los compañeros ayudarnos entre r signifique un may
21	Estoy satisfecho ( los reclamos de l

Observaciones (precisar si ha

Opinión de aplicabilidad:

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815  
Especialidad del evaluador: LIC. EDUCACIÓN. ING. INDUSTRIAL.

- <sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      No aplicable [ ]      7 de de Febrero del 2015

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 09936465  
Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN

- <sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
POTENCIAL HUMANO: COMPANERISMO								
1	¿Existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema?	X		X		X		
2	¿Existe un buen nivel de convivencia entre tus compañeros?	X		X		X		
3	¿Existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros?	X		X		X		
4	¿El nivel de comunicación con tus compañeros es fluido?	X		X		X		
5	¿Se lleva Usted bien con sus compañeros?	X		X		X		
6	¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la institución?	X		X		X		
7	¿Cree que Usted y sus compañeros se llevan bien?	X		X		X		
8	¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	X		X		X		
POTENCIAL HUMANO: AUTORREALIZACIÓN								
9	¿En esta institución me siento realmente realizado como profesional?	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En esta institución sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera usted que se siente realizado en su trabajo?	X		X		X		
13	¿Existe mucha rotación o cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la institución?	X		X		X		
14	¿El puesto que ocupa en la Institución está en relación con la experiencia que usted posee?	X		X		X		
15	¿Su puesto está en relación con su titulación académica?	X		X		X		
16	¿Existen posibilidades reales de ascender en su Institución?	X		X		X		
17	¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su Institución?	X		X		X		
18	¿Considera usted que en su Institución realiza un trabajo útil?	X		X		X		
19	¿Considera usted que en su Institución es posible la promoción laboral por buen rendimiento laboral?	X		X		X		
POTENCIAL HUMANO: INNOVACIÓN								
20	¿En esta institución se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente?	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Considera usted que en su Institución su jefe o jefes escuchan las opiniones y sugerencias de los docentes?	X		X		X		
DISEÑO ORGANIZACIONAL: CONDICIONES DE TRABAJO								
22	¿En el espacio físico del lugar donde trabaja está diseñado adecuadamente?	Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿El ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos, olores, humo o similares que incomodan tu trabajo?	X		X		X		
24	¿Considera usted que su trabajo es lo suficientemente variado?	X		X		X		
25	¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	X		X		X		
26	¿Considera usted que en su Institución existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?	X		X		X		
27	¿Considera usted que en su Institución tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?	X		X		X		
28	¿Considera usted que en su Institución existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?	X		X		X		
29	¿Considera usted que en su Institución existe buena comunicación de abajo	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL (CUESTIONARIO)**

N°	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>1</b>	<b>DIMENSION DE AMBIENTE DE TRABAJO</b> Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
<b>2</b>	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X		X		X		
<b>3</b>	3.-En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
<b>4</b>	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.	X		X		X		
<b>5</b>	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	X		X		X		
<b>6</b>	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos Suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	X		X		X		
<b>7</b>	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	X		X		X		
<b>8</b>	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la Institución.	X		X		X		
<b>9</b>	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	X		X		X		
<b>10</b>	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	X		X		X		
<b>11</b>	El nombre y prestigio del HCFAP es gratificante para mí.	X		X		X		
<b>12</b>	<b>DIMENSION DE LABOR DIRECTIVA</b> Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	<b>Si</b> X	<b>No</b> 	<b>Si</b> X	<b>No</b> 	<b>Si</b> X	<b>No</b> 	
<b>13</b>	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	X		X		X		
<b>14</b>	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	X		X		X		
<b>15</b>	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del Establecimiento.	X		X		X		
<b>16</b>	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	X		X		X		
<b>17</b>	<b>DIMENSION DE BIENESTAR</b> Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	<b>Si</b> X	<b>No</b> 	<b>Si</b> X	<b>No</b> 	<b>Si</b> X	<b>No</b> 	
<b>18</b>	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		

19	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo	X		X		X		
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	X		X		X		
21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
POTENCIAL HUMANO: COMPANERISMO									
1	¿Existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema?	X		X		X			
2	¿Existe un buen nivel de convivencia entre tus compañeros?	X		X		X			
3	¿Existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros?	X		X		X			
4	¿El nivel de comunicación con tus compañeros es fluido?	X		X		X			
5	¿Se lleva Usted bien con sus compañeros?	X		X		X			
6	¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la institución?	X		X		X			
7	¿Cree que Usted y sus compañeros se llevan bien?	X		X		X			
8	¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	X		X		X			
POTENCIAL HUMANO: AUTORREALIZACIÓN									
9	¿En esta institución me siento realmente realizado como profesional?	Si	No	Si	No	Si	No		
10	¿En esta institución sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos?	X		X		X			
11	¿Considera usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	X		X		X			
12	¿Considera usted que se siente realizado en su trabajo?	X		X		X			
13	¿Existe mucha rotación o cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la institución?	X		X		X			
14	¿El puesto que ocupa en la Institución está en relación con la experiencia que usted posee?	X		X		X			
15	¿Su puesto está en relación con su titulación académica?	X		X		X			
16	¿Existen posibilidades reales de ascender en su Institución?	X		X		X			
17	¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su Institución?	X		X		X			
18	¿Considera usted que en su Institución realiza un trabajo útil?	X		X		X			
19	¿Considera usted que en su Institución es posible la promoción laboral por buen rendimiento laboral?	X		X		X			
POTENCIAL HUMANO: INNOVACIÓN									
20	¿En esta institución se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente?	Si	No	Si	No	Si	No		
21	¿Considera usted que en su Institución su jefe o jefes escuchan las opiniones y sugerencias de los docentes?	X		X		X			
DISEÑO ORGANIZACIONAL: CONDICIONES DE TRABAJO									
22	¿En el espacio físico del lugar donde trabaja está diseñado adecuadamente?	Si	No	Si	No	Si	No		
23	¿El ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos, olores, humo o similares que incomoden tu trabajo?	X		X		X			
24	¿Considera usted que su trabajo es lo suficientemente variado?	X		X		X			
25	¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	X		X		X			
26	¿Considera usted que en su Institución existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?	X		X		X			
27	¿Considera usted que en su Institución tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?	X		X		X			
28	¿Considera usted que en su Institución existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?	X		X		X			
29	¿Considera usted que en su Institución existe buena comunicación de abajo	X		X		X			



a. arriba entre subordinados y jefes?		SI	No	SI	No	SI	No
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL: CONTROL</b>							
30	¿En esta institución el control se utiliza sólo como mecanismo de persecución para reprimir a los supuestos opositores?	X		X		X	
31	¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	X		X		X	
32	¿Considera que tiene Usted un jefe justo?	X		X		X	
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>							
		SI	No	SI	No	SI	No
33	¿Cuál cree Ud., que es el grado de compromiso con los objetivos institucionales que muestran los administrativos y docentes de la institución?	X		X		X	
34	¿Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para retirarse del trabajo?	X		X		X	
35	¿Considera usted que tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?	X		X		X	
36	¿Si de alejaría de la institución, extrañaría a sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL: ACTITUD HACIA LOS DIRECTIVOS</b>							
37	¿Es muy agradable comunicarse con los directivos de la institución?	X		X		X	
38	¿La dirección ayuda a propiciar un Clima Institucional agradable?	X		X		X	
39	¿Tiene usted comunicación con su jefe?	X		X		X	
40	¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?	X		X		X	
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL: PARTICIPACION EN EL GRUPO DE TRABAJO</b>							
41	¿Cuándo la Dirección organiza grupos de trabajos participo activamente?	X		X		X	
42	¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?	X		X		X	
43	¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?	X		X		X	
44	¿Considera que su jefe es participativo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    No aplicable [ ]    7 de de Febrero del 2015

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: Mag. CARLOS RUIZ ORBEGOZO DNI 02808431

Especialidad del evaluador: MAG DOCENCIA Y GESTIÓN.

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 UCV  
 Carlos E. Ruiz Orbegoza, MSc.  
 Magr.  
 CATEDRANTE DE MAG. EN EDUCACIÓN  
 EN INVESTIGACIÓN



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL (CUESTIONARIO)

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se Espera de mí.	X		X		X		
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	X		X		X		
3	3.-En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados Alcanzados.	X		X		X		
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	X		X		X		
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas	X		X		X		

18	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	X		X		X		
19	19.- La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal. Interrelación con los Compañeros de Trabajo	X		X		X		
20	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	X		X		X		
21	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los Trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]                   Aplicable después de corregir [ ]                   No aplicable [ ]                   7 de de Febrero del 2015

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mag. CARLOS RUIZ ORBEGOZO DNI 02808431

Especialidad del evaluador: MAG DOCENCIA Y GESTIÓN.

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es condiso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
UCV  
Mgtr. Carlos E. Ruiz Orbegozo, Mgtr.  
CATEDRÁTICO DE PSICOLOGÍA  
DE INVESTIGACIÓN

## ANEXO 4 BASE DE DATOS

N°	SATISFACCION TRABAJADOR																				
	Condiciones de trabajo											Interacción de los Jefes					Bienestar en el trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
2	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
4	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
6	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
7	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
8	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
9	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5
10	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
11	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
12	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
14	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
15	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
16	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
17	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
18	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
19	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	1	4	1	3
20	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	2	2
21	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
22	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	3	5	3
23	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	2	2	5
24	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
25	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
26	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	3	1	5	5	5	3	3	5	5
27	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	1	5	5
28	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	1	1	5	3	3	1	1
29	1	3	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	3	5	2	2	5	3	4	2	2
30	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
31	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
32	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
33	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	3	1	5
34	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
35	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
36	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
37	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
38	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
39	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
40	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
41	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
42	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5
43	1	1	1	1	3	5	1	1	1	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
44	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	5	1	1	3	1	5
45	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
46	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
47	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
48	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
49	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	3	2	5
50	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5

51	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
52	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
53	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
54	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	5	3	2	1	1
55	1	1	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2
56	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	3	4	1	1	3	3	4
57	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
58	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
59	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
60	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
61	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
62	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
63	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
64	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
65	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
66	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
67	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
68	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
69	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
70	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
71	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
72	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
73	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
74	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
75	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	3	2	5
76	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
77	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
78	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
79	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
80	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	5	3	2	1	1
81	1	1	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2
82	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	3	4	1	1	3	3	4
83	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
84	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
85	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
86	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
87	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
88	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
89	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
90	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5
91	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
92	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	5	1	5
93	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
94	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
95	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
96	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
97	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
98	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
99	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
100	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
101	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	3	2	5
102	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
103	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
104	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
105	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
106	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	5	3	2	1	1
107	1	1	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2
108	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	3	4	1	1	3	3	4
109	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
110	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
111	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	3	1	5
112	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5

113	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5
114	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
115	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
116	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5
117	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
118	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	5	1	5
119	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
120	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5
121	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
122	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
123	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
124	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
125	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
126	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
127	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5
128	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
129	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
130	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
131	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
132	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
133	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
134	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
135	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
136	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
137	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	1	4	1	3
138	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	2	2
139	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
140	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	3	5	3
141	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	2	2	5
142	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
143	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
144	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	3	1	5	5	5	3	3	5	5
145	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	1	5	5
146	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	1	1	5	3	3	1	1
147	1	3	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	3	5	2	2	5	3	4	2	2
148	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
149	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
150	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
151	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	3	1	5
152	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
153	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
154	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
155	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
156	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
157	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
158	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
159	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
160	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5
161	1	1	1	1	3	5	1	1	1	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
162	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	5	1	1	3	1	5
163	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
164	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
165	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
166	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
167	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	3	2	5
168	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
169	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
170	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
171	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
172	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	5	3	2	1	1
173	1	1	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2
174	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	3	4	1	1	3	3	4

175	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
176	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
177	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
178	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
179	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
180	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
181	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
182	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
183	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
184	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
185	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
186	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
187	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
188	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
189	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
190	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
191	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
192	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
193	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	3	2	5
194	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
195	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
196	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
197	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
198	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	5	3	2	1	1
199	1	1	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2
200	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	3	4	1	1	3	3	4
201	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
202	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
203	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
204	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
205	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
206	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
207	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
208	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5
209	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
210	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	5	1	5
211	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
212	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
213	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
214	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
215	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
216	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
217	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
218	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
219	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	3	2	5
220	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
221	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
222	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
223	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
224	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	5	3	2	1	1
225	1	1	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	3	2	2
226	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	3	4	1	1	3	3	4
227	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
228	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
229	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	3	1	5
230	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
231	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5
232	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
233	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
234	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5
235	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
236	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	5	1	5

237	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
238	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5
239	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
240	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
241	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
242	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
243	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
244	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
245	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5
246	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
247	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
248	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
249	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
250	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
251	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
252	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
253	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
254	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
255	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	1	4	1	3
256	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	2	2
257	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
258	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	3	5	3
259	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	2	2	5
260	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
261	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
262	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	3	1	5	5	5	3	3	5	5
263	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	1	5	5
264	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	1	1	5	3	3	1	1
265	1	3	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	3	5	2	2	5	3	4	2	2
266	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
267	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
268	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
269	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	5	1	1	3	1	5
270	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
271	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
272	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
273	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
274	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
275	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
276	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
277	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
278	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL																																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
1	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
3	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
4	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
5	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
6	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	
8	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
9	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	
10	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
11	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
12	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
13	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
15	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
16	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2
17	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
18	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
19	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
20	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3
21	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
22	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
24	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3
26	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
27	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
28	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
29	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
30	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
31	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3
32	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3

33	4	2	3	3	3	3	3	5	1	3	1	3	1	3	5	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--



73	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
74	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3		
75	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
76	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
77	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3		
78	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3		
79	4	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	2	3	4	4	2	
80	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
81	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
82	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
83	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
84	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
85	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
86	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
87	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	
88	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
89	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
90	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	
91	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
92	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
93	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
94	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
95	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
96	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
97	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
98	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
99	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	
100	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
101	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
102	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
103	4	2	3	3	3	3	3	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
104	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
105	4	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	2	3	4	4	2	
106	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
107	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5
108	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
109	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	
110	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
111	4	2	3	3	3	3	3	5	1	3	1	3	1	3	5	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
112	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	



153	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	2	1	1	4	2
154	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	4	5	4	2	4	5	
155	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
156	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
157	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	5	5	4	4	5	5
158	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	
159	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	4	2	1	1	1	4	2	1	1	4	2	
160	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
161	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
162	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
163	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
164	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	
165	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
166	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
167	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
168	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
169	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
170	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
171	4	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	2	3	4	4	2	
172	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
173	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
174	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
175	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
176	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
177	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
178	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
179	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2
180	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
181	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
182	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
183	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
184	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
185	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
186	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
187	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
188	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
189	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	
190	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	
191	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
192	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	

193	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
194	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
195	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
196	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
197	4	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	2	3	4	4	2	
198	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2		
199	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
200	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
201	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3		
202	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3		
203	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3		
204	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
205	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	
206	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
207	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
208	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3		
209	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
210	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
211	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	
212	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2
213	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
214	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
215	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	
216	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	
217	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	
218	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	
219	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
220	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
221	4	2	3	3	3	3	3	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
222	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	
223	4	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	2	3	4	4	2	
224	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
225	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
226	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
227	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	
228	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	
229	4	2	3	3	3	3	3	5	1	3	1	3	1	3	5	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
230	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	
231	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2	
232	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5

233	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2				
234	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3					
235	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5					
236	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2			
237	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	4	2	1	1	1	4	2	1	1	4	2			
238	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2			
239	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3				
240	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3				
241	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
242	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
243	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2			
244	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
245	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	2			
246	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
247	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3		
248	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3			
249	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5			
250	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
251	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
252	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2			
253	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5			
254	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2		
255	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
256	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5			
257	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
258	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
259	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5				
260	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
261	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
262	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
263	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
264	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2			
265	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5			
266	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
267	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
268	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3			
269	4	2	3	3	3	3	3	5	1	3	1	3	1	3	5	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
270	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
271	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	2	1	1	4	2		
272	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	4	5	4	2	4	5

273	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3		
274	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3		
275	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	5	5	4	4	5	5			
276	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3			
277	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	4	2	1	1	1	4	2	1	1	4	2		
278	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2

N°	SATISFACCION TRABAJADOR PRUEBA PILOTO																				
	Condiciones de trabajo											Interacción de los Jefes					Bienestar en el trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
2	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
4	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
6	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4
7	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5
8	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
9	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5
10	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	5
11	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
12	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
14	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
15	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
16	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
17	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
18	1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2	1	1	4	1	5	1	1	3	1	5
19	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	1	4	1	3
20	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	2	2
21	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
22	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	3	5	3
23	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	5	2	2	2	2	5
24	3	5	2	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
25	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
26	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5	3	1	5	5	5	3	3	5	5
27	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	1	5	5
28	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	1	1	5	3	3	1	1
29	1	3	5	2	5	3	5	2	2	5	3	5	3	5	2	2	5	3	4	2	2
30	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL PRUEBA PILOTO																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			
1	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
2	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
3	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
4	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
5	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
6	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
7	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4			
8	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3			
9	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4			
10	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4			
11	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
12	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
13	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
15	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
16	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4		
17	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4			
18	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
19	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
20	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3
21	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
22	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
23	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4			
24	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
25	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
26	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
27	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		
28	3	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4		
29	2	1	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	4			
30	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3		



## ANEXO 5

### TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212